



労働政策研究報告書 No. 218

2022

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

派遣労働をめぐる政策効果の実証分析

労働政策研究・研修機構

派遣労働をめぐる政策効果の実証分析

まえがき

本報告書は、労働者派遣法において 2015 年（平成 27 年）改正のキャリア形成支援と雇用安定措置、2018 年（平成 30 年）改正の同一労働同一賃金、2014 年（平成 26 年）から開始された優良派遣事業者認定制度といった、派遣労働をめぐる近年の法政策の効果について検証している。

労働者派遣は、事業許可制の上に成り立つ、合法的な労働者供給システムである。よって、法政策の影響を受けやすい。1986 年に労働者派遣法が成立してからは、度重なる改正を経て現在に至っている。特に、2015 年改正は、派遣法の骨格部分も含めた大胆なものであった。また、2020 年 4 月に施行された同一労働同一賃金は、パートや有期雇用労働者にとっても大きな転換となる法改正となった。

こういったことを踏まえ、JILPT では 2019、2020 年度の 2 回に亘って、同一の派遣元事業所に向けてアンケート調査を実施した。2019 年度の調査では、2015 年改正の効果の状況を把握するため、雇用安定措置とキャリア形成支援に注目し、また、同一労働同一賃金施行前の状況を把握する項目も入れて行われた。また、2020 年度の調査では同一労働同一賃金施行後の状況と、コロナ禍における派遣労働の就業状況について調査を行っている。両調査を通じて、優良派遣事業者認定制度の設問項目も入れている。

この 2 つの調査の特徴は、事業所 ID を通じてデータをマッチング出来ることで、経年の変化を捉えることが可能となる。本報告書においても、マッチングデータを使った二次分析を数多く行っている。

本報告書の分析結果から、近年の法政策の効果は概ねポジティブに評価されているが、同時に課題も示されている。本報告書が今後の派遣労働のあり方を考える上で、派遣元事業主や、政策担当者をはじめ、派遣労働に関わる人々の参考になれば幸いである。

2022 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 樋口 美雄

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
おの あきこ 小野 晶子	労働政策研究・研修機構 副統括研究員	序章、第1章、 第3章、第5章
なかむら あきえ 中村 天江	連合総合生活開発研究所 主幹研究員	第2章
しまぬき ともゆき 島貫 智行	一橋大学大学院経営管理研究科 教授	第4章

目次

序章 派遣労働をめぐる政策効果の研究.....	1
第1節 本報告書の問題意識：派遣法改正の概要と研究目的.....	1
1. 労働者派遣の変遷.....	1
2. 平成27年改正の概要.....	2
3. 同一労働同一賃金の派遣労働への対応.....	2
4. 本報告書の研究目的.....	3
第2節 使用する調査データについて.....	4
第3節 各章の概要と知見.....	5
1. 同一労働同一賃金を見据えた賃金と派遣料金の変化：手当等の適用が賃金に与える影響（第1章）.....	5
2. 派遣の同一労働同一賃金、「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の効果（第2章）.....	6
3. キャリア形成支援が派遣料金や賃金に及ぼす影響：付加価値を高める目的意識との関係（第3章）.....	7
4. 優良派遣事業者認定制度と派遣元事業主の雇用管理（第4章）.....	8
5. コロナ禍が派遣労働に与えた影響：雇用安定措置で無期雇用転換した事業所のその後（第5章）.....	9
第1章 同一労働同一賃金を見据えた賃金と派遣料金の変化 ：手当等の適用が賃金に与える影響.....	11
第1節 問題意識.....	11
第2節 クロス集計による分析.....	16
1. 事業分野別にみた賃金、派遣料金、マージン率とその変化.....	16
2. 賃金決定方式と賃金、派遣料金の関係.....	19
3. 手当等の適用のタイミング.....	22
第3節 分析課題と変数の説明.....	26
1. 分析課題と仮説.....	26
2. 変数の説明.....	27
第4節 分析.....	29
1. 賃金決定方式と賃金の関係.....	29
2. 手当との関係：退職金の適用に注目して.....	30
3. 有期雇用派遣に退職金を適用している事業所の特徴.....	32
4. 追加的分析：コロナ禍の影響.....	35
第5節 結果まとめと考察.....	36

1. 結果まとめ.....	36
2. 考察と課題.....	38
第2章 派遣の同一労働同一賃金、	
「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の効果.....	42
第1節 派遣の同一労働同一賃金.....	42
1. 「同一労働同一賃金」の実相.....	42
2. 法制化の経緯.....	42
3. 当初案になかった第2方式.....	43
4. 「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」.....	44
5. 「労使協定方式」の位置づけ.....	45
6. 「派遣先均等・均衡方式」が原則とされた理由.....	46
第2節 研究の枠組み.....	46
1. 研究の狙い.....	46
2. 分析するデータ.....	47
3. データの特徴.....	47
第3節 派遣労働者の賃金の増加.....	48
1. 方式の選択.....	48
2. 賃金の増加.....	49
3. 賃金を増やす要因.....	50
4. 賞与や退職金の支払い.....	54
第4節 派遣元と派遣先の関係.....	55
1. 派遣料金の引き上げ.....	55
2. 料金表とマージン率.....	56
3. コロナの影響.....	58
第5節 賃金に関する小括.....	59
1. 主な発見事実.....	59
2. 残る課題.....	60
第6節 労使協定方式に関する考察.....	60
1. 労使協定方式の負担.....	60
2. 労使協定方式の利点.....	62
3. 派遣先均等・均衡方式の選択理由.....	63
4. 過半数代表者と賃上げ.....	64
5. 過半数組合の内実.....	65
6. 分析結果.....	67
7. 派遣の労使関係.....	69

第7節 政策的インプリケーション.....	69
1. 同一労働同一賃金の展開.....	69
2. 派遣の労使関係の発展.....	70
3. 三者関係の政策推進.....	71
第3章 キャリア形成支援が派遣料金や賃金に及ぼす影響	
：付加価値を高める目的意識との関係.....	74
第1節 問題意識.....	74
第2節 分析課題.....	75
第3節 データと変数.....	76
1. 被説明変数.....	76
2. 説明変数.....	79
第4節 推定結果.....	82
1. 分析課題1：付加価値を高める効果を感じている事業所の分析.....	82
2. 分析課題2：教育訓練やキャリア形成支援の利用割合との関係.....	85
3. 分析課題3：賃金、派遣料金額、マージン率の分析.....	89
第5節 結果のまとめと考察.....	91
1. 付加価値を高める目的意識を持つ事業所とは.....	91
2. キャリア形成支援の利用割合との関係.....	92
3. 賃金、派遣料金、マージン率とキャリア形成支援との関係.....	93
4. 考察と課題.....	93
第4章 優良派遣事業者の認定制度と派遣元事業主の雇用管理.....	95
第1節 問題設定.....	95
第2節 優良派遣事業者認定制度.....	96
第3節 データとサンプル.....	97
第4節 分析結果.....	98
1. 認定の有無と派遣事業主の属性.....	98
2. 認定の有無と派遣労働者のキャリア形成支援.....	99
3. 認定の有無と派遣労働者の雇用安定措置.....	105
4. 認定の有無と派遣労働者の同一労働同一賃金.....	109
5. 認定の有無と派遣労働者の定着との関連.....	113
6. 認定の有無と派遣マージン率との関連.....	115
第5節 まとめ.....	118

第5章 コロナ禍が派遣労働に与えた影響	
：雇用安定措置で無期雇用転換した事業所のその後	122
第1節 問題意識と分析課題.....	122
第2節 コロナ禍（2020年四半期ごと）の派遣労働者数の増減.....	123
第3節 使用するデータと分布.....	125
第4節 コロナ禍の派遣労働へのインパクト.....	129
1. コロナ禍の4つのインパクト.....	129
2. コロナ禍の4つのインパクトが雇用に与える影響.....	131
(1) 全期の推定.....	131
(2) 四半期の推計と予測値.....	135
第5節 雇用安定措置の無期雇用転換とコロナ禍.....	138
1. 雇用安定措置と無期雇用派遣労働者の増加.....	138
2. 無期雇用派遣労働者数の変化とその事業所の特徴.....	139
3. 2017～18年度に無期雇用者が増加した事業所とコロナ禍のインパクト.....	141
第6節 まとめ.....	144
資料編	147
◇巻末付属表.....	149
巻末表1 職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一時基本給、賞与等の額	
.....	149
巻末表2 賃金構造基本統計調査（産業計）から計算した能力・経験調整指数.....	153
巻末表3 令和元年度職業安定業務統計による地域指数.....	154
◇調査画面.....	155
「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」（19年度調査）.....	155
「派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況	
に関する調査」（20年度調査）.....	193

序章 派遣労働をめぐる政策効果の研究

第1節 本報告書の問題意識：派遣法改正の概要と研究目的

1. 労働者派遣の変遷

本報告書は、労働者派遣法において2015年（平成27年）のキャリア形成支援と雇用安定措置、2018年（平成30年）の同一労働同一賃金、2014年（平成26年）から開始された優良派遣事業者認定制度といった、派遣労働をめぐる法政策の効果について検証する。

労働者派遣は合法的な労働者供給のシステムで、法規制の上に成り立っている。労働者派遣事業を行うには許可を必要とすることもあり、派遣元事業主は法律が認める範囲でのみ労働者供給事業を行うことができる。このことは、一般的な直接雇用の労働力需給より法政策の影響を強く受けるということでもある。ここで、日本における労働者派遣の法政策に係わる変遷を簡単に振り返っておきたい。

日本における労働者派遣は、1960～70年代に「事務処理請負業」や「業務請負」として、主に事務の分野で始まり、日本の独立系人材派遣会社の多くは、この頃に設立されている。1986年に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律」（以下、派遣法という）が施行された後は、合法的に労働者派遣業務が可能となったために、多くの派遣会社が創業する。中でも、大手の銀行や証券会社、商社、生命・損害保険会社は、資本を出資し、グループ企業内に派遣会社を設けるようになり、いわゆる「資本系」と呼ばれる派遣会社の多くがこの頃に創業した。

その後1990年代に入ると、バブルが崩壊し不況期に突入する。企業では雇用調整が行われ、派遣労働への需要が高まっていった。1996年に、政令で定められた派遣業務が16業務から26業務へ拡大され、派遣期間も延長され、1999年に、派遣業務はポジティブリスト方式からネガティブリスト方式へ転換し、2003年改正で政令26業務の期間制限が撤廃され、製造業務への派遣が解禁された。この頃、規制が緩和されることで派遣労働市場が大きく広がっていく。

このような中、リーマン・ショックを発端とした急激な不況期に突入する。いわゆる「派遣切り」が社会的にも問題視され、「派遣＝悪」といったネガティブイメージが付くようになると、2012年に派遣法は大幅な規制強化が図られることになる。改正内容は多岐に渡るが、重要だったのは、いわゆる日雇派遣の制限、グループ企業内での派遣や離職者派遣の制限、派遣元事業主によるマージン率の公開であった。さらに、同年の改正では派遣先に対しても違法派遣の場合には、労働契約の申し込みをしたものとみなし、直用化することも義務づけられた。

優良派遣事業者認定制度は2014年にスタートしている。厚生労働省から委託を受けた認定機関により指定された審査機関（「指定審査機関」）が認定基準に沿って、申請した派遣元事業主の取組み状況を審査し認定する。認定には有効期間があり3年ごとに更新が必要となっている。なお、2019年度は169社、2020年度は152社が認定されている。

2. 平成27年改正の概要

2015年（平成27年）改正は今回この報告書で取り上げる内容が含まれている。この改正法は単純な規制緩和でも強化でもない。「これまでにない派遣法の骨格部分の変更も含め、きわめて大胆なもので注目に値する」（本庄2016；p.72）と評されている。改正内容は多岐に渡るが、大きなポイントは3つである。

1つは一般労働者派遣事業（登録型派遣）と特定労働者派遣事業（常用型派遣）の区分が廃止され、政令26業務も廃止されたことである。これまで事業区分や業務区分によって期間制限を設けていたが、これらの撤廃に伴ってこうした規制も撤廃されることになり、代わって①派遣先単位での期間制限と、②個人単位での期間制限が導入された。これにより、派遣先の事業所の組織単位ごとの業務に同一の派遣労働者を3年以上継続して受入れることが禁止された。この期間制限に対する例外として、派遣元の無期雇用の労働者、高年齢者や育休代替業務などがある。つまり、無期雇用派遣労働者は派遣期間の制限がなくなった。

2つめは雇用安定措置の導入である。上記の期間制限に伴って、派遣元には就業見込みが3年あり、継続就業を希望する有期雇用派遣労働者には、以下のいずれかの雇用安定措置を講ずることが義務付けられた。すなわち、①派遣先への直接雇用の依頼（第1号措置）、②新たな派遣先の提供（第2号措置）、③派遣元での無期雇用¹（第3号措置）、④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置（第4号措置）である。なお、無期雇用派遣への転換は第3号措置ではなく、第2号措置に分類される。JILPT（2021）にも雇用安定措置の状況が報告されているが、約6割の派遣元事業所で第2号措置が講じられ、中でも無期雇用派遣への転換が過半数を占めている。

3つめは、派遣元に対するキャリア形成支援の義務付けである。派遣労働者のキャリア形成支援は、「段階的・体系的に必要な知識や技能を習得するための教育訓練」と「希望者に対するキャリアコンサルティング」を、「有給・無償」で「全ての派遣労働者を対象」に実施することを派遣元事業主に求めている。

3. 同一労働同一賃金の派遣労働への対応

2018年（平成30年）、非正規雇用の労働者（パートや有期雇用労働者、派遣労働者）

¹ 第3号措置の派遣元での無期雇用化は、派遣労働者以外の雇用形態（直接雇用）に限定される。

の不合理な待遇差を解消するための法改正が行われ、2020年4月に派遣労働においても同一労働同一賃金が施行された。派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間での不合理な待遇差を禁止しつつ（派遣先均等・均衡方式）、労使協定による待遇の確保（労使協定方式）を可能とするものである。

法改正のポイントは、①「派遣先均等・均衡方式」か「労使協定方式」のいずれかの方式によって待遇を確保することが義務化されたこと、②派遣先は「比較対象労働者」の情報を提供することが義務化され、派遣料金について配慮することが規定されたことである。また、法政策の施行に当たり、待遇の相違が不合理とされる具体例、指針である「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（厚生労働省告示第430号）」（以下、同一労働同一賃金ガイドラインという）が厚生労働大臣によって示された。

「派遣先均等・均衡方式」は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る方式で、基本給、賞与、手当、福利厚生、教育訓練、安全管理等、全ての待遇のそれぞれについて派遣先の通常の労働者との間に「不合理な待遇差」がないように待遇を確保することが求められる。

他方「労使協定方式」は、派遣元において労働者の過半数で組織する労働組合または過半数組合がない場合、適切な手続を経て選出された過半数代表者と労使協定を締結し、待遇を確保する方式である。労使協定に定める「賃金」は、厚生労働省から示される、派遣労働者と同種の業務に従事する一般労働者の平均賃金と同等以上になるように決定するとともに、昇給規定等の賃金改善の仕組みを設けなくてはならない（厚生労働省2019）。

派遣先均等・均衡方式が派遣先の労働者に待遇を合わせるのに対し、労使協定方式はその地域の職種別の一般労働者の市場賃金に待遇を合わせていくことになる。つまり、職種別の最低賃金の役割を果たすといってもいいだろう。今野（2021;pp.116-118）は、直用のパート等の有期雇用労働者に適用される同一労働同一賃金が「内部均衡」の状態を目的とするのに対し、労使協定方式が持つ「市場均衡」の視点が、注目すべきポイントであるとする。

JILPT（2022）に同一労働同一賃金の施行状況が報告されているが、労使協定方式を選択する派遣元事業所が9割弱に達している。同一労働同一賃金の取組みはまだ始まったばかりで、コロナ禍の不安定な社会状況の中、今後どのような展開をみせるのか注目される。

4. 本報告書の研究目的

本報告書は、キャリア形成支援、雇用安定措置、同一労働同一賃金、優良派遣事業者認定制度といった近年の派遣労働をめぐる法政策の効果について検証する。使用するデータは、次節にあるように2019年度と2020年度に実施した派遣元事業所を対象とした

調査を元としている。2015年改正から5年経過したタイミングと、同一労働同一賃金施行前後の状況を把握するために2年にわたり、同一事業所に向けて実施した。

労働者派遣は上記で述べたように、法政策の影響が表れやすい労働形態である。法政策が意図した方向で効果的に運用されているのか、あるいはどういった課題が見えてきているのか。本報告書では、以下のような構成で労働者派遣の法政策の効果と課題を捉えたい。

第1章と第2章は同一労働同一賃金の法政策の効果について、賃金をアウトカムとして捉え分析している。派遣先均等・均衡方式と労使協定方式はどちらが有効に機能しているのか。手当等の適用がどういった事業所で拡充し、どういった特徴があり、その上で賃金への影響を探っている。

第3章は、キャリア形成支援を取り上げ、賃金や派遣料金に効果が表れてきているのかを検証する。2015年改正で派遣労働者のキャリア形成支援が義務付けられてから5年経ち、事業所の取組みによっては賃金や派遣料金に傾向が表れてきているはずである。キャリア形成支援に積極的な事業所はどのような取組みをしているのか、こういった事業所は賃金や派遣料金は高いのかを検証する。

第4章は、優良派遣事業者認定制度を取り上げる。認定を取得している派遣元事業主は、キャリア形成支援、雇用安定措置、同一労働同一賃金といった法政策に対してどのような雇用管理を実践し、また派遣労働者の定着や派遣マージン率の確保という成果を得られているのかを検証する。

第5章は、コロナ禍の中で派遣労働がどの程度インパクトを受け雇用が減少したのか。コロナ前の雇用安定措置の本格施行で無期転換した派遣労働者がいる事業所はどういった傾向を持ち、雇用はどうなったのかを検証する。

本報告書に先立ち、2019年度調査は、『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」』JILPT調査シリーズNo.209（2021年3月）、2020年度調査は『派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査』JILPT調査シリーズNo.219（2022年3月）を公表している。調査の集計結果と第一次分析についてはそちらを参照いただきたい。また、巻末に両年の調査の調査画面を付けている。合わせて参照いただきたい。

第2節 使用する調査データについて

本報告書の分析に使用するデータは、2019年9月に実施した「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」（19年度調査という）と、2021年2月に実施した「派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査」

(20年度調査という) によっている。

調査設計上、労働者派遣事業を開始後2年以上の事業所を調査対象とし、これは両調査とも同じである。調査対象事業所数は23,805件で、19年度調査は、有効回収数は7,366件(30.9%)、20年度調査は8,389件(35.2%)となっている。

調査は、郵送によって調査書類を送付し、調査専用WEBサイトから回答する。調査画面は巻末資料として掲載している。

この調査の特徴は、事業所のIDによってマッチングデータを作成できることであり、両調査に回答したサンプルは4,161件である。

第3節 各章の概要と知見

1. 同一労働同一賃金を見据えた賃金と派遣料金の変化：手当等の適用が賃金に与える影響（第1章）

第1章「同一労働同一賃金を見据えた賃金と派遣料金の変化：手当等の適用が賃金に与える影響」(小野晶子)では、同一労働同一賃金施行に伴って賃金と派遣料金がどのように変わるのかを検討している。また、手当等の適用が拡充される中、これらの適用が賃金や派遣料金にどのような影響を与えるのかを探索する。

同一労働同一賃金施行後の賃金(推計値)は、2018年度の水準から微増であるが、派遣料金は上昇傾向にある。第1章では、賃金や派遣料金に影響を与える要因を3つ、仮説として提示し、それに関わる変数を投入し、多変量解析で検証している。1つめは、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式の選択である。2つめは、能力評価の導入と、「能力・経験調整指数」の適用が賃金や派遣料金を高めている可能性である。3つめは手当等の適用の拡充の影響である。同一労働同一賃金の施行により通勤手当、職務関連手当、賞与、退職金の適用割合が大幅に高まっており、特に退職金に関しては、「製造系」での適用割合が急伸している。

分析結果から以下のことが明らかになっている。まず、派遣先均等・均衡方式よりも労使協定方式を選択した事業所の方が賃金、派遣料金ともに高い傾向にある。賃金に職務内容、能力、成果といった項目が反映されている場合、賃金、派遣料金が高くなる。また、派遣元での勤続年数が長くなると賃金、派遣料金、マージン率が高くなる関係が観察された。手当等と賃金、派遣料金との関係については、「役職手当」を適用している事業所では賃金が高い傾向がみられ、「賞与」を適用している事業所では賃金、派遣料金ともに高い傾向にある。「退職金」の適用に関しては、有期雇用派遣と無期雇用派遣で傾向が大きく異なっている。もともと退職金は、長期雇用を前提とした長期給の性格を持つ。よって、退職金を適用される無期雇用派遣労働者の賃金は高い傾向にある。しかし、有

期雇用派遣に退職金を適用している事業所では、賃金、派遣料金、マージン率は低い傾向が確認された。逆に無期雇用派遣に対し、特に、同一労働同一賃金施行前から退職金が適用されている事業所では、賃金、派遣料金、マージン率が高い傾向がみられている。有期雇用派遣に退職金を適用している事業所についてその特徴を分析したところ、一般労働者の賃金水準に比べて派遣賃金が低い、勤続年数が短い、「製造系」「事務系」の事業分野、事業所に無期雇用派遣労働者数が少ないといった傾向がみられた。またコロナ禍において派遣先の休業を経験していた。

以上の分析結果から、特に同一労働同一賃金施行以降に適用した退職金に関しては、これまでの「退職金」が表す性格、すなわち長期キャリアのインセンティブとしての長期給に分類されるもの、とは異なる性格のものが適用されている可能性があることが明らかになった。また、労使協定方式で使用する「能力・経験調整指数」が賃金との強い関係性を持って実際に賃金の上昇効果を持つ可能性が高いことは大きな発見であった。

2. 派遣の同一労働同一賃金、「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の効果（第2章）

第2章「派遣の同一労働同一賃金、「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の効果」（中村天江）では、同一労働同一賃金の推進によって、派遣労働者の賃金は増えたのか、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のどちらが賃上げに有効なのかを検証し、労使協定方式の有効性と課題を論じている。

派遣労働者への同一労働同一賃金は、政府の当初案は派遣先均等・均衡方式のみであった。しかし、派遣先均等・均衡方式だけでは、派遣労働者のキャリア形成がうまくいかないことが危惧され、労使協定方式の導入が検討されることになった。実際、法が施行されると、労使協定方式を選択する派遣元事業所は9割弱に達し、原則とみなされている派遣先均等・均衡方式が例外的な選択となっている。

同一労働同一賃金の施行後、派遣労働者の賃金は上がったのだろうか。調査データから、全体の傾向をみると半数以上の派遣元で賃金が増えたと回答している。多変量解析により賃金を増やす要因をみたところ、労使協定方式を選択した事業所のほうが派遣先均等・均衡方式を選択した事業所よりも賃金が上がっている。この発見は非常に重要である。

また、賃金の引上げには原資となる派遣料金の引き上げが重要となる。派遣先均等・均衡方式の事業所よりも、労使協定方式の事業所のほうが、派遣料金も上がっている。派遣労働者の賃上げには、派遣元の賃金表の整備は非有意だが、派遣料金表の整備は有意にプラスの影響を及ぼすことを明らかにしている。中村は、賃金増に見合う価格を派遣料金にのせる必要性や、そのためには職務に必要な能力やスキルに基づく派遣料金表を派遣先の協力を得ながら整備することが肝要であると指摘している。

さらに、中村は労使協定方式に注目し、労使協定の締結相手が、「過半数代表者が派遣労働者」の場合に賃上げの確率が高くなり、過半数組合と締結する場合には賃金が増えにくいことを明らかにしている。これは過半数組合ではメンバー構成において派遣労働者が少ない傾向があり、派遣労働者の賃上げに取組むインセンティブが弱いと指摘する。

その上で、労使協定方式を発展させて派遣労働者の賃金を増やしていくためには、3つの方向性があるという。第1に当事者である派遣労働者を労使協定締結の過半数代表者にすること、第2に派遣元の労働組合が派遣労働者の処遇改善を推進すること、第3に中長期的には横断的な労働協約によって処遇改善を目指すことである。

加えて、政策の検討過程にも、直接雇用の労使二者関係と同じ方法ではなく、三者目（派遣元代表）を参加・関与させ派遣労働の労使関係を発展させていくことが重要だと述べている。

3. キャリア形成支援が派遣料金や賃金に及ぼす影響：付加価値を高める目的意識との関係（第3章）

第3章「キャリア形成支援が派遣料金や賃金に及ぼす影響：付加価値を高める目的意識との関係」（小野晶子）では、2015年（平成27年）の派遣法改正で実施に至った派遣労働者のキャリア形成支援が、その後の賃金や派遣料金に影響しているかどうかを分析している。

分析では、まず教育訓練やキャリア形成支援が付加価値を高める効果があると認識する事業所がどのような特徴があるのかを捉え、次に派遣労働者のキャリア形成支援の利用割合の変数を使って、キャリア形成支援に消極的（積極的）な労働者が多い事業所の特徴を捉える。その上で、こういった特徴を持つ事業所の賃金や派遣料金の傾向をみる。

付加価値を高める効果があるとする事業所と、派遣労働者のキャリア形成支援の利用割合の分析結果からは、以下のことが明らかになった。

①通常、会社が投下する能力開発はある一定の期間を以て回収するため、勤続年数とは強い関係がある。派遣労働者のキャリア形成支援の利用割合と事業所の平均勤続年数には関係性がみられた。一方、付加価値を高める効果があるとする事業所では、勤続年数と教育訓練機会の提供に関係性がないことが明らかになった。付加価値を高める効果があるとする事業所ではキャリアラダーや能力評価が賃金や派遣料金に反映、連動していることがわかっており、推測の域を出ないが、勤続の期間に関係なく能力開発に投じた費用を回収するしくみがある可能性がある。

②派遣労働者のキャリア形成支援の利用割合が高い事業所では「専門・技術系」の傾向がみられたが、付加価値を高める効果があるとする事業所の事業分野は「専門・技術系」に限らず、「製造系」や「販売・サービス系」の事業所においてもキャリア形成支援

が付加価値を高める効果を持つと感じている。

③キャリア形成支援が付加価値を高める効果を持つとする事業所や、キャリア形成支援の利用割合が高い事業所では、法で求めているレベルを超えて運用されている。例えば、キャリアコンサルタントが稼働中の派遣労働者全員を対象に面談しているといったことである。

④また、こういった事業所では、キャリア意識やインセンティブを刺激するしくみを作っている。こういったしくみは派遣労働者が能動的に能力開発を行う動機につながり、好循環を生んでいる可能性がある。

キャリア形成支援が付加価値を高める効果があるとする事業所では賃金が高く、キャリア形成支援の利用割合が高い事業所では賃金、派遣料金、マージン率が高い水準にあることが明らかになった。

4. 優良派遣事業者認定制度と派遣元事業主の雇用管理（第4章）

第4章「優良派遣事業者認定制度と派遣元事業主の雇用管理」（島貫智行）では、優良派遣事業者認定制度に注目し、派遣元事業主がキャリア形成支援、雇用安定措置、同一労働同一賃金といった法政策に対してどのような雇用管理を実践しているかを分析している。優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主は、法政策に即した雇用管理や労働者派遣サービスの質向上に取り組み、派遣労働者や派遣先企業から適切に評価されると、派遣労働者の定着や派遣マージン率の確保などの成果を得ることができ、それがひいては労働者派遣システムの社会的評価の向上につながる可能性がある。

派遣元事業主の事業所を対象とした調査データを分析する上で、優良派遣事業者の認定と当該派遣元事業主の雇用管理の関係を明確にするために、事業所の数が1つの派遣元事業主に限定して分析したところ、優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主は全体の約5%であり、属性をクロス集計で確認すると、認定を取得していない派遣元事業主よりも資本系グループ会社の割合が多いものの、主たる事業や所在地、派遣労働者数などに大差はない。その上で、近年の派遣法改正で求められているキャリア形成支援、雇用安定措置、同一労働同一賃金への対応の3点について、優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主（認定事業所）と認定を取得していない派遣元事業主（無認定事業所）で比較検討を行っている。

分析結果から以下のことが明らかになっている。第一に、派遣労働者のキャリア形成支援に関して、認定事業所は無認定事業所に比べて、キャリアコンサルタント資格保持者を多く配置し、キャリアラダーを派遣料金の交渉時に利用している傾向があり、派遣労働者の能力開発やキャリア形成支援に積極的に取り組んでいる。第二に、雇用安定措置に関して、認定事業所は無認定事業所に比べて、第2号措置として有期雇用派遣労働者のまま新しい派遣先で就業する措置よりも、無期雇用派遣労働者に転換し同じ派遣先

の同じ部署で就業する措置を講ずる傾向が強く、派遣労働者の無期雇用化に取り組んでいる。第三に、同一労働同一賃金に関して、認定事業所は無認定事業所に比べて、同一労働同一賃金をほぼ完璧に実施していると回答する割合が多い傾向があり、同一労働同一賃金の水準をより高く設定して実施していることが確認された。なお、派遣元事業主の成果指標との関連についても分析したところ、認定事業所は無認定事業所に比べて、無期雇用派遣労働者の自己都合離職者の割合が少ない傾向がみられたが、有期雇用派遣労働者に同様の傾向は確認されなかった。また、認定事業所が無認定事業所に比べて派遣マージン率が高い傾向も、確認されなかった。

これらの分析結果から、優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主は、取得していない派遣元事業主と比較して、総じて法政策に即した雇用管理を実践しており、労働者派遣サービスの質向上に寄与する行動をとっていることが確認された。ただし、そうした雇用管理が無期雇用派遣労働者の定着には一定の効果があることは類推できるものの、有期雇用派遣労働者の定着や派遣マージン率の確保といった効果までには至っていないことも確認された。

5. コロナ禍が派遣労働に与えた影響：雇用安定措置で無期雇用転換した事業所のその後（第5章）

第5章「コロナ禍が派遣労働に与えた影響：雇用安定措置で無期雇用転換した事業所のその後」（小野晶子）では、コロナ禍が派遣労働に与えた影響を分析している。また、2017年度から2018年度にかけて雇用安定措置の実施で大幅増加した無期雇用派遣労働者の雇用が、コロナ禍の中で継続しているのかを検証する。

一般的に非正規雇用は雇用の調整弁の役割を果たすため、景気後退期には解雇等により失業率が一早く上昇するといわれる。派遣労働は雇用期間により大きく有期雇用と無期雇用に分けられ、この2つの動きを四半期毎にみていく。また、コロナ禍のインパクトの変数として、「派遣先休業」「契約打ち切り」「契約不更新」「雇用調整助成金の利用」を投入して雇用にどういった影響を与えたかをみる。

分析の結果、以下のことが明らかになった。コロナ禍の影響を大きく受けたのは、主な事業分野が「製造系」「販売・サービス系」の事業所、地域は中部地方、派遣先は「製造業」「卸売・小売」「飲食店・宿泊業」、中小零細企業であった。

有期雇用派遣の前年同月比の雇用減少率は、無期雇用派遣のおよそ倍で、四半期の第Ⅱ期（2020年4～6月）にピークがあり、第Ⅲ期（2020年7～9月）まで微増してその後減少に転じている。一方、無期雇用派遣の場合は、第Ⅱ期に急激に上昇するが、その後減少に転ずることはなく、Ⅳ期（2020年10～12月）までじわじわと高まっている。不況期の労働力需給の動きは、雇用調整速度が速い非正規雇用にまず表れ、非正規雇用の中でも派遣労働の雇用調整速度は速いとされるが、今回の分析で派遣労働の中でも有期雇用と無期

雇用で雇用調整の動きが異なることが明らかになった。

次に、2017年度から2018年度にかけて雇用安定措置の実施で大幅増加した無期雇用派遣労働者の雇用が、コロナ禍の中で継続しているのかを分析した。まず、2017年度から2018年度にかけて無期雇用派遣を増加させた事業所の特徴を推定すると、雇用安定措置の施行に伴って無期転換させていることがわかった。これらの事業所は、主な事業分野が「事務系」、派遣労働者数が多い、有期雇用比率が高いことが明らかになった。このグループ（「無期増加あり」）の雇用減少率を推計し、無期雇用派遣を雇用している事業所全体「と比べてみると、Ⅱ期まではほぼ同じ動きだが、Ⅲ期以降、「無期増加あり」のグループで減少率が下がっていく傾向となった。これは、コロナ禍のインパクトを受けた事業所が主に「製造系」や「販売・サービス系」であるのに対し、「無期増加あり」のグループは「事務系」であること、「無期増加あり」のグループは、2015年度改正に多くの費用を投入しており、長期的な回収を見込んで短期的なインパクトに対しては非弾力的である可能性が示された。

瞬間的な景気の波に反応して雇用調整が行われる有期雇用派遣と異なり、無期雇用派遣の調整スピードは比較的遅いと考えられるが、コロナ禍が1年を超えて企業業績に負の影響を与え続けるなら、無期雇用派遣の雇用調整がさらに進む可能性もある。今後どのような推移を辿るのか継続的な観察が必要である。

参考文献

今野浩一郎(2021)『同一労働同一賃金を活かす人事管理』日本経済新聞出版。

厚生労働省(2019)『不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～改正労働者派遣法への対応～労働者派遣業界編』。

本庄淳志(2016)『労働市場における労働者派遣法の現代的役割』弘文堂。

JILPT(2021)『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」』JILPT調査シリーズ No. 209。

JILPT(2022)『派遣元事業所の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査』JILPT調査シリーズ No. 219。

第1章 同一労働同一賃金を見据えた賃金と派遣料金の変化 ：手当等の適用が賃金に与える影響

第1節 問題意識

同一労働同一賃金施行に伴い、派遣労働者の賃金はどのように変わるのだろうか。2018年（平成30年）、非正規雇用の労働者（パートや有期雇用労働者、派遣労働者）の不合理な待遇差を解消するための法改正が行われ、2020年4月に派遣労働においても同一労働同一賃金が施行された。派遣労働者と派遣先の通常の労働者との間での不合理な待遇の相違を禁止しつつ（派遣先均等・均衡方式）、労使協定による待遇の確保（労使協定方式）も可能とするものである。

法改正のポイントは、①「派遣先均等・均衡方式」か「労使協定方式」のいずれかの方式によって待遇を確保することが義務化されたこと、②派遣先は「比較対象労働者」の情報を提供することが義務化され、派遣料金について配慮することが規定されたことである。また、法施行に当たり、待遇の相違が不合理とされる具体例、指針である「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（以下、同一労働同一賃金ガイドラインという）が厚生労働大臣によって示された。

派遣先均等・均衡方式の場合は、派遣元は派遣先の比較対象労働者と派遣労働者の均等・均衡待遇を確保するが、労使協定方式の場合は、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額（以下、「一般賃金」という）の水準と同等以上とすることや、能力等の向上があった場合に賃金に反映させるしくみが求められる。つまり、職種別の一般労働者の市場賃金との均衡を図ることになる。

手当等については、派遣先均等・均衡方式では派遣先の比較対象労働者と派遣労働者との均等・均衡待遇を確保するが、労使協定方式では、前述の「一般賃金」に含まれている。2019年度のJILPTの調査結果からみると、特に有期雇用派遣労働者への手当等の普及は、派遣元の通常の労働者や無期雇用派遣労働者に比べても適用割合が大きく下回っている状態であった（JILPT 2021）。しかし、同一労働同一賃金ガイドラインに従って、手当等も拡充されると予想される。

ところで、本稿で使用する調査では、2019年度調査（以下、19年度調査という）で2017年度と2018年度の賃金と派遣料金（派遣元事業所で人数が多い業務1位～3位）を聞き、2020年度調査（以下、20年度調査という）では、2019年度について同様の項目を聞いている。調査票には、派遣元事業所が毎年6月1日に「労働者派遣事業報告書」を各労働局へ提出する数値を記入することになっている。同報告書の記入時点は、各自の事業年度の末日となっており、年度が4月始まりの場合は、遡って3月31日の数値を書き込むことになる。つまり、多数を占める4月始まりの事業所では、同一労働同一賃金

施行前日の賃金と派遣料金の数値を記入している。

第1-1表～第1-3表は、19年度調査と20年度調査のマッチングデータから、業務別の賃金、派遣料金、マージン率の変化を示している（JILPT 2022：pp. 21-22）。賃金に関して言えば、「平均値増減」「中央値増減」の両方でマイナスとなっている業務も見受けられるが、全体的に「横ばい」といってもいいだろう。一方、派遣料金をみると、軒並み上昇している。マージン率も上昇しており、これまで一般的にマージン率は3割程度で、専門・技術系はそれよりも少し高く、製造系や販売・サービス系は少し低い傾向にあったが、20年度調査では全体的に5ポイント程度上昇しているようである。

このように、法施行前日の数値であるものの、派遣労働者の賃金よりも、派遣料金やマージン率の方が伸びている状況で、一見、待遇差を解消する方向とは逆の現象が起きているように思える。ただ、派遣料金やマージン率の高まりは、派遣労働者の社会保険料や福利厚生費、教育訓練費、有給休暇の引き当て費、手当等の雇用に係わる各種費用の増加が影響している可能性もある。

第1-1図は、19年度調査と20年度調査のマッチングデータから手当等の適用割合の変化についてみている。多くの手当等で適用割合は上昇傾向にあり、特に上昇幅の大きい（10ポイント以上）グラフには→をつけている。上昇幅が大きいのは「通勤手当」「技能手当」「賞与」「退職金」で、中でも「賞与」と「退職金」の割合は急伸しており、特に有期雇用派遣労働者への適用が拡大している。また、「家族手当」といった生活関連手当よりも、「技能手当」や「役職手当」といった職務関連手当で適用が広がっている。

第1-1表 賃金の変化（出典：JILPT 2022、p. 21）

賃金 (1日8時間当たりの額、円)	19年度調査			20年度調査			平均値増減 (C-A)	中央値増減 (D-B)
	度数	平均値 (A)	中央値 (B)	度数	平均値 (C)	中央値 (D)		
製造技術者	200	16816.30	15798.0	112	16928.21	16524.5	111.91	726.5
建築・土木・測量技術者	194	20169.82	19702.0	112	19949.56	19625.5	-220.26	-76.5
情報処理・通信技術者	1028	19811.52	19142.5	690	19781.05	19480.0	-30.47	337.5
その他技術者	235	19252.65	18776.0	114	19592.97	19552.0	340.32	776.0
その他の専門的職業従事者	99	16226.88	16131.0	91	18063.55	17937.0	1836.67	1806.0
一般事務従事者	230	10627.08	9880.0	131	10925.30	10120.0	298.22	240.0
生産関連事務従事者	28	13141.29	11965.0	12	12765.17	11830.0	-376.12	-135.0
営業・販売事務従事者	26	13521.88	12333.0	13	13734.92	11733.0	213.04	-600.0
事務用機器操作員	73	12507.75	11950.0	36	12032.67	11989.5	-475.09	39.5
商品販売従事者	31	10425.65	10716.0	11	10411.09	10275.0	-14.55	-441.0
介護サービス職業従事者	35	9888.03	9779.0	11	9603.27	9456.0	-284.76	-323.0
接客・給仕職業従事者	27	9761.11	9540.0	10	9698.00	9493.0	-63.11	-47.0
その他のサービス職業従事者	101	14327.56	13000.0	41	14382.83	13750.0	55.26	750.0
製品製造・加工処理従事者	396	10246.98	9653.0	214	10290.83	9998.5	43.84	345.5
機械組立従事者	70	12257.39	11175.5	49	12994.78	11545.0	737.39	369.5
機械整備・修理従事者	32	16853.06	15980.0	22	15193.41	13881.5	-1659.65	-2098.5
製品検査従事者	49	10766.73	9291.0	39	11962.03	10066.0	1195.29	775.0
生産関連・生産類似作業従事者	65	10301.71	9243.0	27	12260.37	11725.0	1958.66	2482.0
自動車運転従事者	36	10729.72	10420.0	18	11671.00	11299.0	941.28	879.0
運搬従事者	123	9716.23	9228.0	48	9721.08	9295.0	4.86	67.0
清掃従事者	27	10373.19	9540.0	9	9765.67	10000.0	-607.52	460.0
包装従事者	29	9048.10	8800.0	15	9247.60	8760.0	199.50	-40.0
分類不能の職業	73	13246.81	11163.0	28	12229.43	11285.5	-1017.38	122.5
全体	3482	15542.34	14793.5	1990	16056.69	15657.5	514.35	864.0

※サンプルが2019年度、2020年度調査いずれかで20以上ある業務に限定して示している。

※2019年度調査では2018年度の賃金、2020年度調査では2019年度の数値を回答してもらっている。

第1-2表 派遣料金の変化（出典：JILPT 2022、p.21）

派遣料金額 （1日8時間当たりの額、円）	19年度調査			20年度調査			平均値増減 （C-A）	中央値増減 （D-B）
	度数	平均値（A）	中央値（B）	度数	平均値（C）	中央値（D）		
製造技術者	200	26173.74	25955.0	112	29141.35	28343.0	2967.61	2388.0
建築・土木・測量技術者	194	31204.89	30450.5	113	33697.27	33423.0	2492.38	2972.5
情報処理・通信技術者	1026	31569.73	30502.5	692	33506.45	32407.5	1936.72	1905.0
その他技術者	235	30802.36	29536.0	113	33927.73	32000.0	3125.38	2464.0
その他の専門的職業従事者	99	24582.81	23936.0	89	31036.82	28857.0	6454.01	4921.0
一般事務従事者	230	15439.14	14400.0	131	17156.63	15818.0	1717.49	1418.0
生産関連事務従事者	28	18665.79	17506.0	12	20145.58	18384.0	1479.80	878.0
営業・販売事務従事者	26	18411.42	16607.0	12	21609.75	19209.0	3198.33	2602.0
事務用機器操作員	73	18201.99	17148.0	36	20420.58	18320.5	2218.60	1172.5
商品販売従事者	31	14450.39	14028.0	11	15816.18	15432.0	1365.79	1404.0
介護サービス職業従事者	35	16073.31	14119.0	11	14849.36	14520.0	-1223.95	401.0
接客・給仕職業従事者	27	13978.96	13761.0	10	14572.10	14368.0	593.14	607.0
その他のサービス職業従事者	101	22311.11	18949.0	41	23946.51	21103.0	1635.40	2154.0
製品製造・加工処理従事者	395	14744.29	13698.0	214	15734.58	15267.0	990.29	1569.0
機械組立従事者	70	20243.93	16800.5	49	22785.88	17884.0	2541.95	1083.5
機械整備・修理従事者	32	27117.47	26139.5	22	26263.68	24163.0	-853.79	-1976.5
製品検査従事者	49	16636.22	13228.0	38	18902.97	15826.0	2266.75	2598.0
生産関連・生産類似作業従事者	65	15205.02	13255.0	27	18990.11	17723.0	3785.10	4468.0
自動車運転従事者	36	16277.17	15744.0	18	18585.78	18645.0	2308.61	2901.0
運搬従事者	123	13342.11	12636.0	48	15319.27	13894.5	1977.17	1258.5
清掃従事者	27	15833.15	14920.0	9	16171.22	15000.0	338.07	80.0
包装従事者	29	12590.17	12000.0	15	14056.53	13015.0	1466.36	1015.0
分類不能の職業	73	20778.15	18148.0	28	19230.96	17617.5	-1547.19	-530.5
合計	3479	24016.75	23174	1989	26833.72	26772	2816.97	3598.0

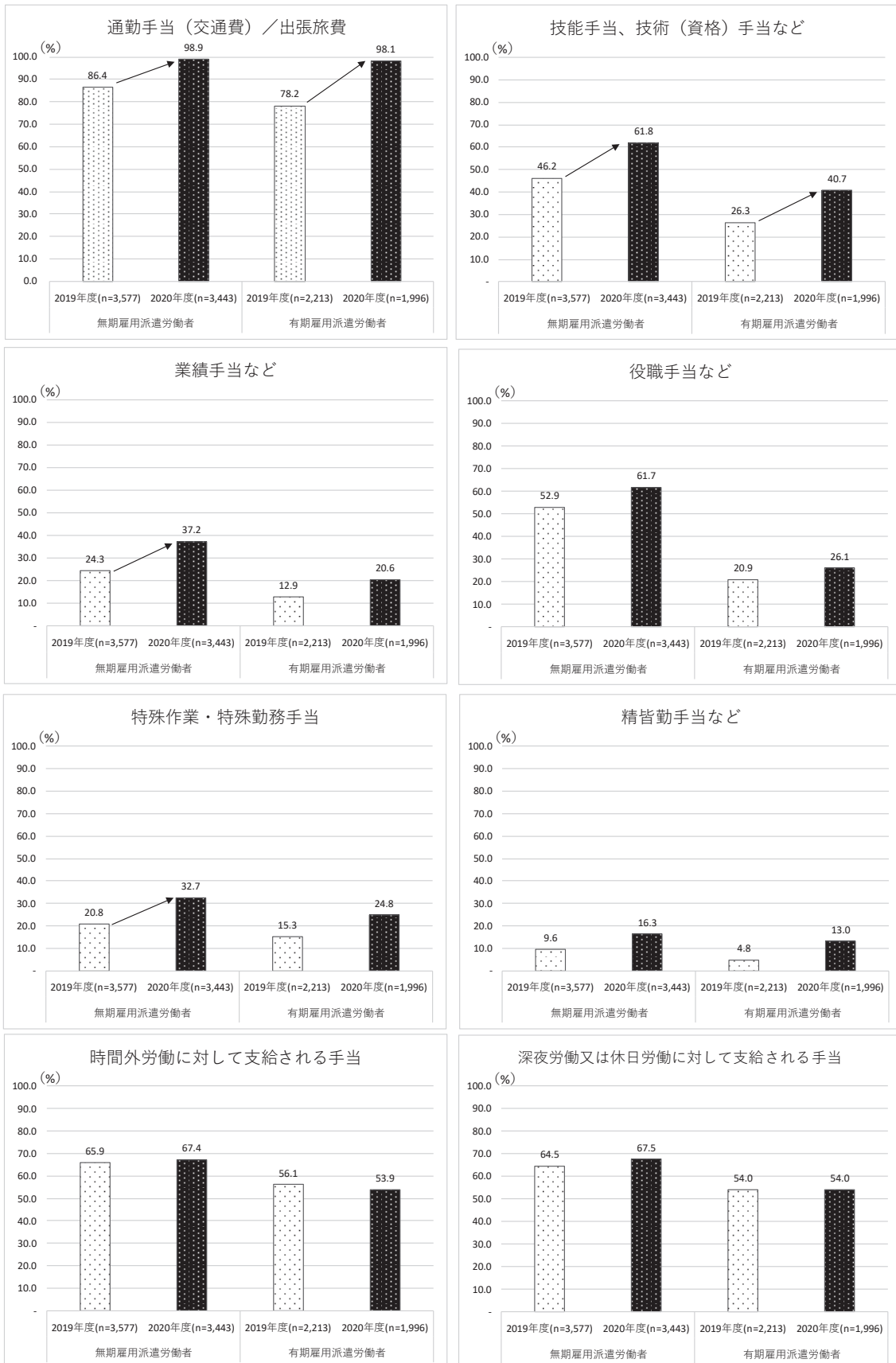
※サンプルが2019年度、2020年度調査いずれかで20以上ある業務に限定して示している。
 ※2019年度調査では2018年度の賃金、2020年度調査では2019年度の数値を回答してもらっている。

第1-3表 マージン率の変化（出典：JILPT 2022、p.22）

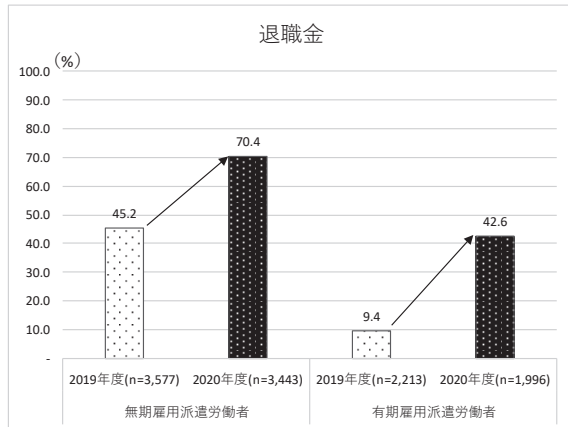
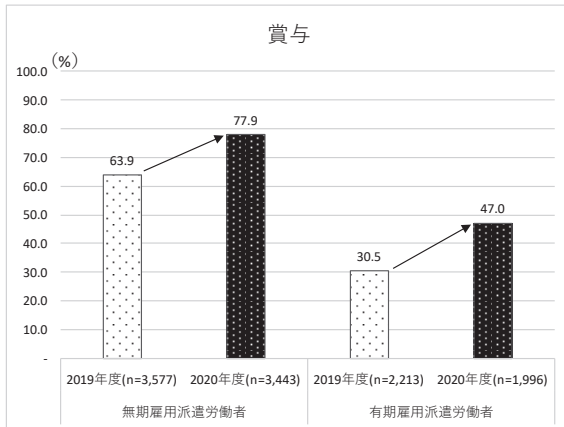
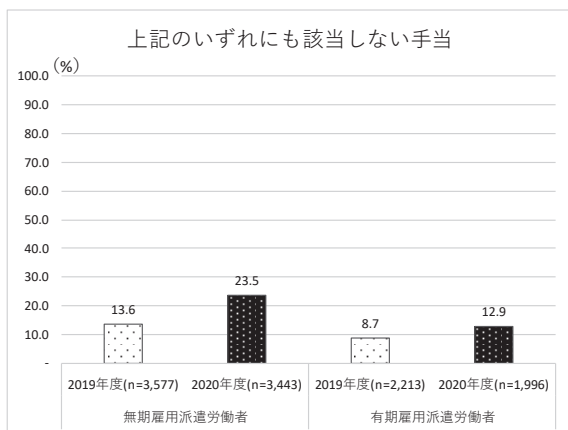
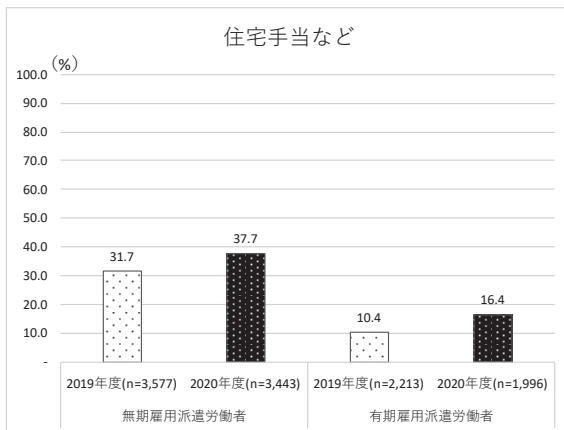
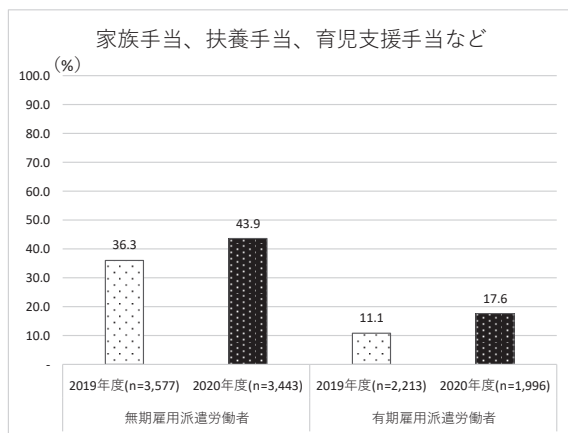
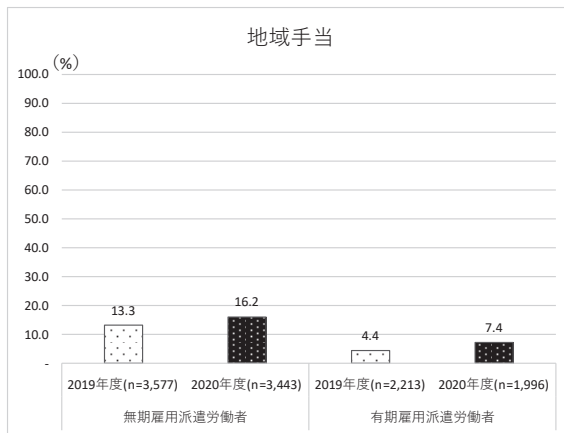
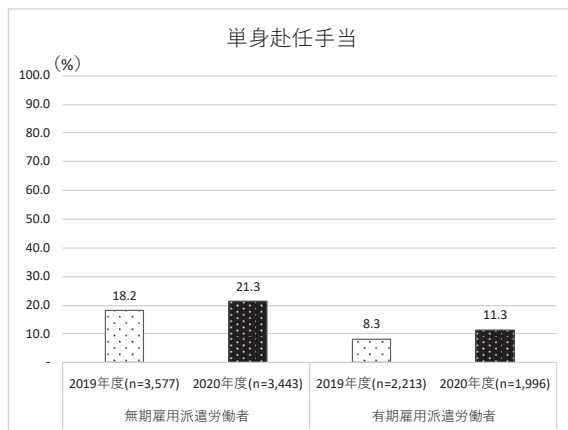
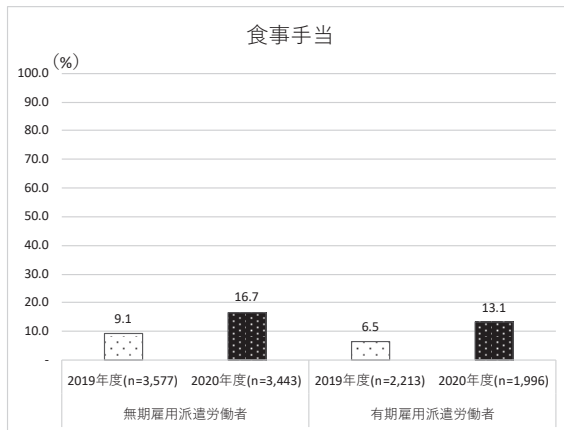
マージン率	19年度調査			20年度調査			マージン率 増減 （C-A）	マージン率 増減 （D-B）
	度数	平均値から 計算した マージン率 （A）	中央値から 計算した マージン率 （B）	度数	平均値から 計算した マージン率 （C）	中央値から 計算した マージン率 （D）		
製造技術者	200	35.75	39.13	112	41.91	41.70	6.16	2.57
建築・土木・測量技術者	194	35.36	35.30	112	40.80	41.28	5.43	5.98
情報処理・通信技術者	1028	37.25	37.24	690	40.96	39.89	3.72	2.65
その他技術者	235	37.50	36.43	114	42.25	38.90	4.75	2.47
その他の専門的職業従事者	99	33.99	32.61	91	41.80	37.84	7.81	5.23
一般事務従事者	230	31.17	31.39	131	36.32	36.02	5.15	4.63
生産関連事務従事者	28	29.60	31.65	12	36.64	35.65	7.04	4.00
営業・販売事務従事者	26	26.56	25.74	13	36.44	38.92	9.88	13.18
事務用機器操作員	73	31.28	30.31	36	41.08	34.56	9.79	4.24
商品販売従事者	31	27.85	23.61	11	34.17	33.42	6.32	9.81
介護サービス職業従事者	35	38.48	30.74	11	35.33	34.88	-3.15	4.14
接客・給仕職業従事者	27	30.17	30.67	10	33.45	33.93	3.28	3.26
その他のサービス職業従事者	101	35.78	31.39	41	39.94	34.84	4.15	3.45
製品製造・加工処理従事者	396	30.50	29.53	214	34.60	34.51	4.10	4.98
機械組立従事者	70	39.45	33.48	49	42.97	35.45	3.52	1.96
機械整備・修理従事者	32	37.85	38.87	22	42.15	42.55	4.30	3.68
製品検査従事者	49	35.28	29.76	39	36.72	36.40	1.44	6.63
生産関連・生産類似作業従事者	65	32.25	30.27	27	35.44	33.84	3.19	3.58
自動車運転従事者	36	34.08	33.82	18	37.20	39.40	3.12	5.58
運搬従事者	123	27.18	26.97	48	36.54	33.10	9.37	6.13
清掃従事者	27	34.48	36.06	9	39.61	33.33	5.13	-2.73
包装従事者	29	28.13	26.67	15	34.21	32.69	6.08	6.03
分類不能の職業	73	36.25	38.49	28	36.41	35.94	0.16	-2.55
全体	3482	35.29	36.16	1990	40.16	41.52	4.88	5.35

※サンプルが2019年度、2020年度調査いずれかで20以上ある業務に限定して示している。
 ※2019年度調査では2018年度の賃金、2020年度調査では2019年度の数値を回答してもらっている。
 ※マージン率は、（派遣料金額-賃金）/派遣料金額×100で計算している。

第1-1図 手当等の適用割合の変化（出典：JILPT 2022、p. 24-25）



(第1-1図つづき)

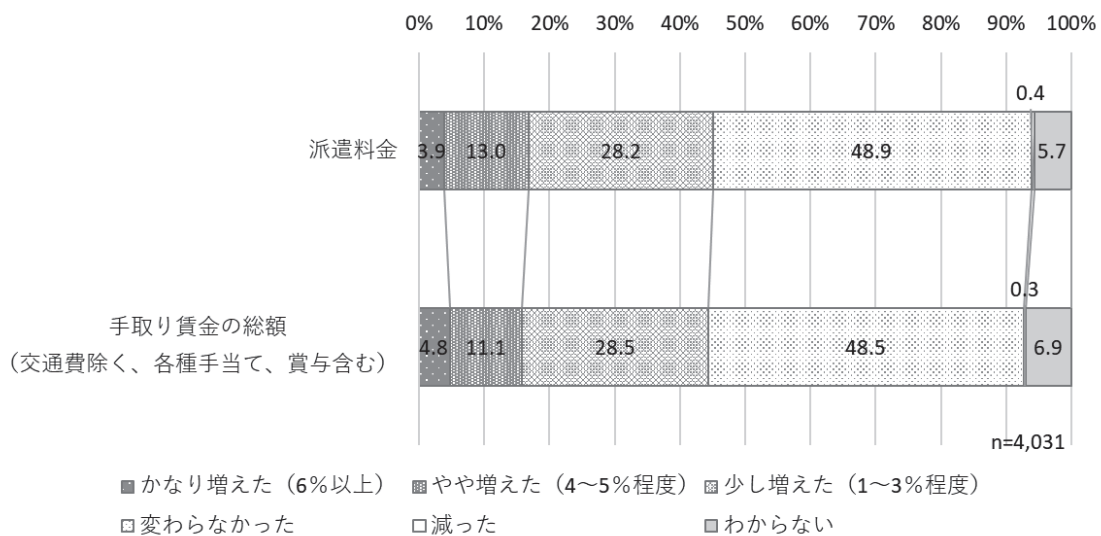


本稿では、同一労働同一賃金施行後の賃金と派遣料金の傾向を探り、手当等の拡充が与える影響について分析したい。同一労働同一賃金施行後の賃金と派遣料金の変化を捉えるために、派遣元事業所で賃金と派遣料金の変化の最も多いパターンを回答してもらっている設問（20年度調査、QE3、QE4）を使う（第1-2図）。これをみると、約半数が「変わらなかった」とし、4割強が「増えた」、うち「少し増えた（1～3%程度）」が約3割を占めている。「減った」は1%にも満たない。

本稿の分析では、この変化率を2019年度の賃金と派遣料金額に乗じた数値を「施行後推計値」として分析に使う。また、サンプルは19年度調査と20年度調査の両方に回答した派遣元事業所に限定し、IDコードを介したマッチングデータを使用する。以降の分析では基本的にはこのデータを使用している。

次節では、派遣元事業所の事業分野別のクロス集計から賃金と派遣料金の変化の傾向や手当等の適用の傾向を読み、第3節で多変量での分析課題と変数について説明し、第4節で多変量での分析を行う。最後に結果をまとめ、課題を述べる。

第1-2図 同一労働同一賃金施行後の賃金と派遣料金の変化



第2節 クロス集計による分析

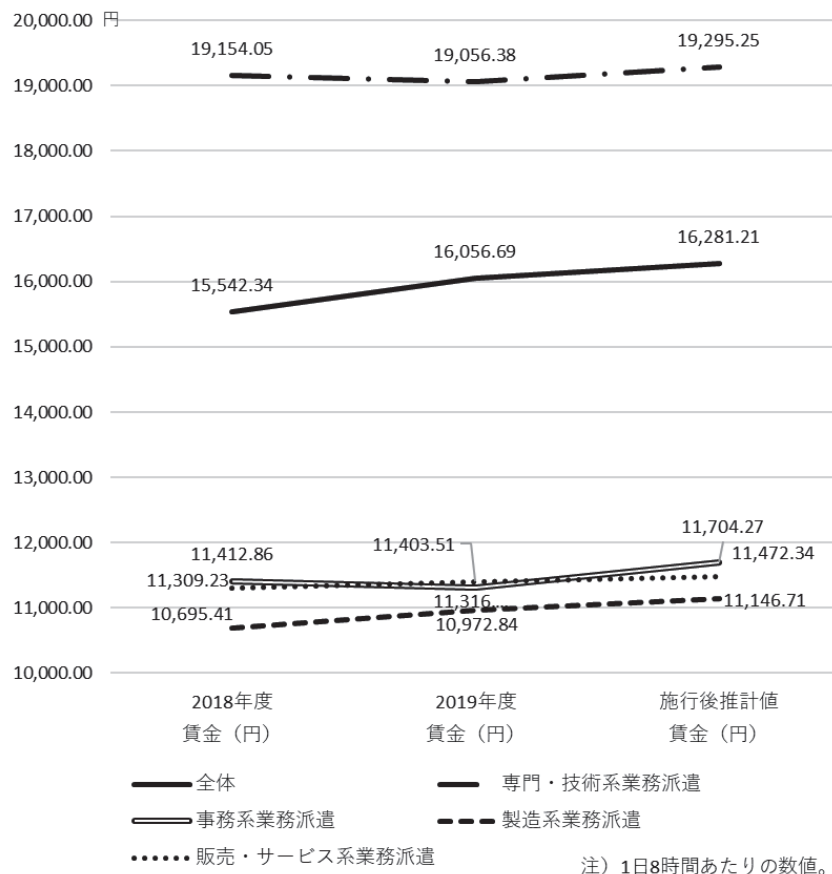
1. 事業分野別にみた賃金、派遣料金、マージン率とその変化

先に、賃金と派遣料金の「施行後推計値」の計算について述べておきたい。ベースとなる数値は20年度調査で回答を得た2019年度の賃金と派遣料金（1日8時間あたり）で、それにQE3「同一労働同一賃金の法施行後、派遣料金の平均はどう変化しましたか」、QE4-2「同一労働同一賃金の法施行後、派遣労働者の手取り賃金はどう変化しましたか」。派遣労働者によって異なる場合は、最も多いパターンでお答えください（交通費を除い

た、手取り賃金の総額（各種手当て、賞与等を含む）」の選択肢の変化率を乗ずる。選択肢は両設問とも同じカテゴリになっている。乗数は、「かなり増えた（6%以上）」=1.07、「やや増えた（4～5%程度）」=1.045、「少し増えた（1～3%程度）」=1.02、「変わらなかった」=1、「減った」=0.98、「わからない」=欠損とした。

第1-3図は、派遣元事業所の主な事業分野別にみた賃金（2018年度、2019年度、施行後推計値）、第1-4図は派遣料金（同）、第1-5図はマージン率（同）の平均値を示した。事業分野は6つに分類しているが、ここでは派遣労働者数の多い職種の上位4つ「情報処理・通信従事者」「一般事務従事者」「製品製造・加工処理従事者」「運搬従事者」が属する「専門・技術系」「事務系」「製造系」「販売・サービス系」の4事業分野に注目する。

第1-3図 事業分野別の賃金の変化



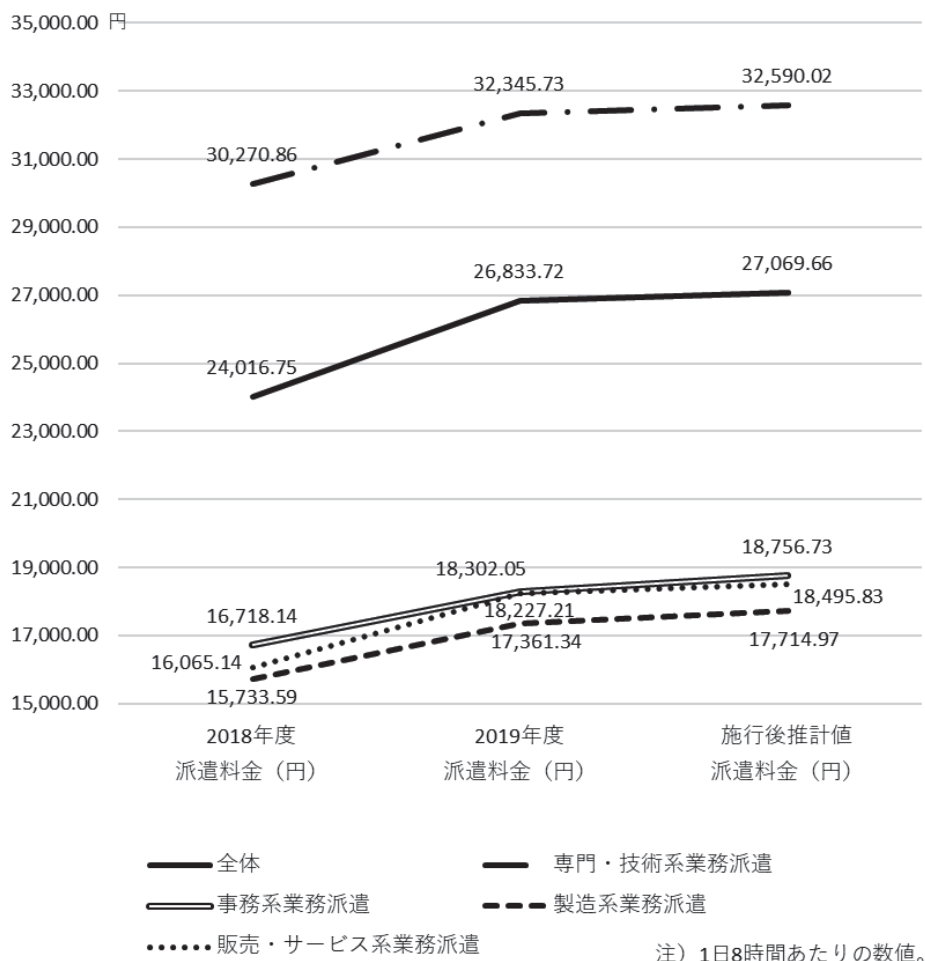
まず、賃金をみると、「専門・技術系」が突出して高く、「事務系」と「販売・サービス系」が同じぐらいで、少し下に「製造系」がある。ただし、「事務系」「製造系」「販売・サービス系」の3分野の差はそれほど大きくはない。推移をみると、「全体」では2018年度から施行後推計値までで約739円上昇している。事業分野ごとにみると、「専門・技術系」、「事務系」「販売・サービス系」はほぼ横ばいで、「製造系」が2018年度から施行後

推計値までで約 451 円上昇している。

次に、派遣料金（第 1-4 図）をみると、賃金と同様「専門・技術系」が最も高く「製造系」が最も低くなっている。2018 年度から施行後推計値まで、いずれの事業分野でも上昇しており、上昇幅は「製造系」が一番小さいが、それでも約 2,000 円近く上昇している。島貫（2017）は、賃金や派遣料金を上昇させることの難しさについて、派遣労働が持つ構造的特徴に原因があると指摘しているが、その中でこれだけ上昇したことは、派遣先に対しても法政策の効果が出ていると考えられる。

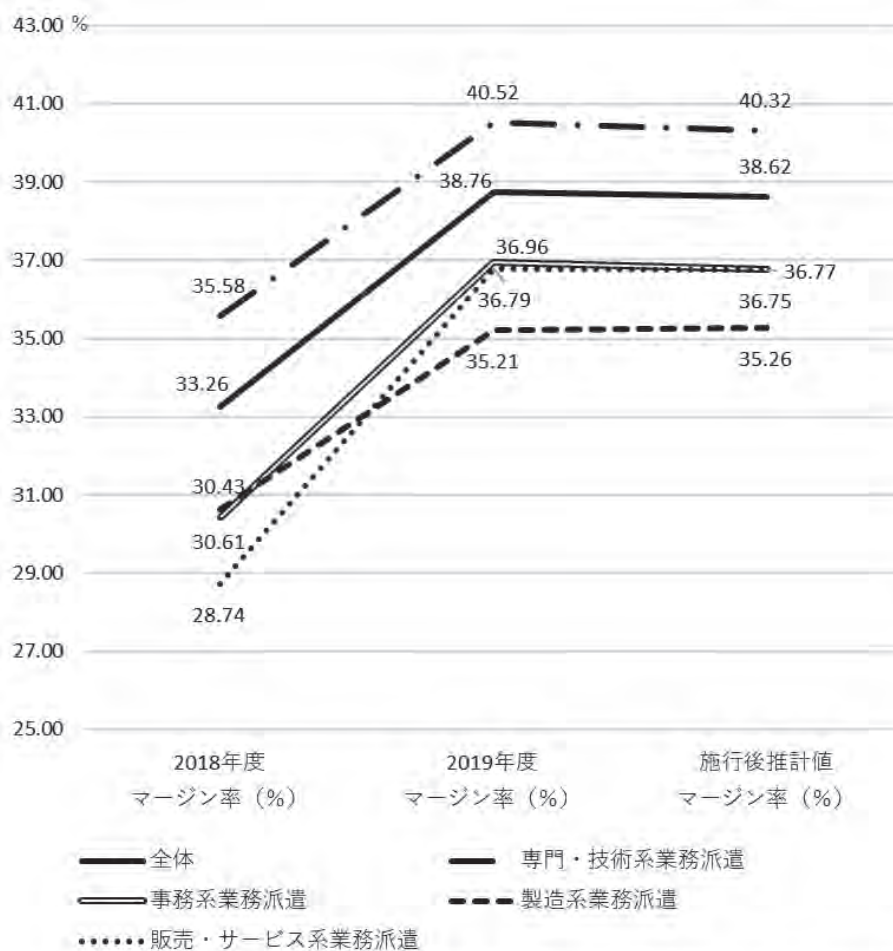
事業分野別にみると賃金や派遣料金には差があり、これには職種や業務内容の差だけでなく、地域や能力、勤続年数等の影響があることも考慮する必要がある。「専門・技術系」の事業所は都市部に多く存在し、「製造系」の事業所は地方に多いのも特徴である。「事務系」や「販売・サービス系」もどちらかといえば都市部でのニーズが大きい。これまでの研究から「専門・技術系」は能力の幅が広く、勤続年数も長く、それに従って賃金の幅も広い傾向があるが、逆に「製造系」や「販売・サービス系」では賃金幅は狭いことがわかっている（小野 2013、JILPT 2010、2021）。

第 1-4 図 事業分野別の派遣料金の変化



第1-5図はマージン率の推移を示している。マージン率は、派遣料金と賃金の差額が派遣料金に占める割合で、それぞれの調査の賃金と派遣料金から算出している。2018年度から施行後推計値までいずれの事業分野でも5ポイント程度上昇していることがわかる。事業分野別にみると、「専門・技術系」のマージン率が最も高い。「販売・サービス系」は28.74%と最も低くなっている。「販売・サービス系」は上昇幅が大きく、2019年度には「事務系」とほぼ同じレベルとなっている。「製造系」は2019年度時点でマージン率は最も低くなっており、施行後推計値もほとんど変わらない。

第1-5図 事業分野別のマージン率の変化



注) マージン率は (派遣料金 - 賃金) / 派遣料金 * 100 で計算している。

2. 賃金決定方式と賃金、派遣料金の関係

同一労働同一賃金の実施にあたっては、賃金決定方式を派遣先均等・均衡方式と労使協定方式から選択しなくてはならない。賃金決定方式によって賃金や派遣料金は変わってくるのだろうか。「派遣先均等・均衡方式のみ」、「労使協定方式のみ」と「2方式併用」に分けて、それぞれの派遣元事業所の施行後推計値の賃金と派遣料金とマージン率をみる (第1-4表)。

これをみると、「労使協定方式のみ」を選択した事業所は、賃金も派遣料金も高く、マージン率が高い傾向がある。「派遣先均等・均衡方式のみ」と比べると賃金は 2,823 円、派遣料金は 4,453 円も高い。

そこで、主な事業分野別に賃金決定方式をみたところ、「販売・サービス系」においては「労使協定方式のみ」が 75.5%と他に比べて割合が低く、「派遣先均等・均衡方式のみ」や「2方式併用」の割合が高く出ている（第1-5表）。「製造系」も「2方式併用」の割合が比較的高い。

第1-4表 賃金決定方式別にみた賃金、派遣料金とマージン率（平均値）

	施行後推計値 賃金(円)	施行後推計値 派遣料金(円)	施行後推計値 マージン率(%)
派遣先均等・均衡方式のみ	13,669.99	23,032.39	37.753
労使協定方式のみ	16,492.53	27,485.60	38.730
2方式併用	10,785.67	16,478.34	33.673

注) 賃金と派遣料金額は1日8時間あたりの数値。

第1-5表 事業分野別にみた賃金決定方式の選択割合

	調査数	派遣先均等・ 均衡方式	労使協定方式	2方式併用	わからない
全体	4031	5.1	86.0	3.9	5.0
専門・技術系業務派遣	1899	3.8	89.3	1.3	5.5
事務系業務派遣	382	8.6	85.3	3.7	2.4
製造系業務派遣	707	2.6	86.0	9.5	2.0
販売・サービス系業務派遣	163	10.4	75.5	8.6	5.5
上記以外の人材サービス事業	683	6.3	85.4	3.8	4.5
その他	197	11.2	67.0	4.6	17.3

(カイ自乗検定) Pearson chi2(15) = 240.6874 Pr = 0.000

賃金決定方式で労使協定方式を選択した場合、賃金が高くなる理由は、その手順に鍵がある。労使協定方式は、「一般基本給・賞与等の水準」を基準として賃金を決定することになっている。これは「職業安定業務統計」と「賃金構造基本統計調査」を基に職種ごとに賃金の基準値が示されたもので、厚生労働省から示される。「賃金構造基本統計調査」の職種は、専門職が多く数も少ない。一方、「職業安定業務統計」の職種は事務系や製造系の職種が網羅されている。また、厚生労働省からは「能力・経験調整指数」¹と「地域

¹ 「能力・経験調整指数」は能力又は経験の代理指標として、「賃金構造基本統計調査」の特別集計により

指数」も合せて示されており、個々の派遣労働者の能力や経験に合わせた指数と勤務地の指数を掛け合わせて、派遣労働者個人の賃金水準を算出するようになっている。つまり、誤解を恐れずにいうならば、実質的に職種別、地域別の最低賃金額が提示されているともいえ、その設定額如何によって賃金を上昇させる効果大きい。

第1-6表は、派遣元事業所の「一般労働者の賃金水準」²を主な事業分野別に計算し、当該事業所の派遣労働者の賃金と「一般労働者の賃金水準との差」を示している。これは、派遣労働者の賃金から「一般労働者の賃金水準」を引いたもので、数値が大きいほど、派遣労働者の賃金が高く、マイナスの場合は、派遣労働者の賃金が「一般労働者の賃金水準」を下回る。

第1-6表 事業分野別の一般労働者の賃金水準とその差

	一般労働者の賃金水準(職安統計、円)	一般労働者の賃金水準との差(20年度調査)(円)
全体	13301.1	2360.4
専門・技術系業務派遣	15216.0	3751.0
事務系業務派遣	11342.6	177.8
製造系業務派遣	10580.9	179.5
販売・サービス系業務派遣	12076.9	-1020.9
上記以外の人材サービス事業	12407.8	1844.6
その他	13012.7	968.9

注)「一般労働者の賃金水準との差」は、(派遣賃金－一般労働者の賃金水準)で算出している。

「専門・技術系」の「一般労働者の賃金水準」は最も高く、15,216円と計算され、実際の派遣労働者の賃金は、それよりも3,751円高い。「一般労働者の賃金水準」が最も低いのは「製造系」で10,581円となっており、差は180円とほぼ「一般労働者の賃金水準」に張り付いている状態といえる。一方、「一般労働者の賃金水準」との差がマイナスになっているのが「販売・サービス系」であり、1,000円以上下回っている状況にある。推測の域は出ないが、前掲第1-5表をみても、「販売・サービス系」では「労使協定方式の

算出した勤続年数別の所定内給与(産業計)に賞与を加味した額により算出した指数である。指数は勤続年数別に示されているが、派遣労働者の勤続年数に直結して適用が求められているわけではなく、派遣労働者の能力・経験をみて「能力・経験調整指数」の何年目に当たるかを労使で判断し、適用することになっている。

² ここで示している「一般労働者の賃金水準」は、厚生労働省から示されている業務別の「一般基本給・賞与等」の基準値(巻末表1)に8時間を掛け、当該事業所において最も多い業務の派遣労働者の平均勤続年数から「能力・経験調整指数」(巻末表2)、当該事業所の所在地と「地域指数」(巻末表3)を紐づけて以下のように計算している。「一般労働者の賃金水準」＝(職種別「一般基本給・賞与等」基準値×8)×「能力・経験調整指数」×「地域指数」。

み」を選択した事業所よりも派遣先均等・均衡方式を選択している事業所（2方式併用も含め）の方が多く、「一般基本給・賞与等の水準」を基準としないため賃金が低くなっている可能性がある。

3. 手当等の適用のタイミング

前掲第1-1図で手当の適用割合の変化をみだが、この中で比較的变化が大きかった「通勤手当」「技能手当」「役職手当」「賞与」「退職金」に注目し、事業分野別に適用のタイミングがいつだったのかをみしてみる。

適用のタイミングのカテゴリは、「2020年より前から適用」「2020年以降適用」「適用なし」の3類型作成した。19年度調査と20年度調査では、それぞれの手当等の有無の設問があり、選択肢を「支給あり」（「全員に支給あり」＋「一部社員に支給あり」）と「支給なし」に二分し、19年度調査で「支給あり」かつ20年度調査で「支給あり」のグループを「2020年より前から適用」とし、19年度調査で「支給なし」かつ20年度調査で「支給あり」のグループを「2020年以降適用」とした。「適用なし」は19年度調査、20年度調査とも「支給なし」のグループと、19年度調査では「支給あり」だが20年度調査では「支給なし」となっているグループとした。つまり、同一労働同一賃金施行の前から適用されているグループとそれ以降適用のグループと適用なしのグループである。

第1-7表は無期雇用派遣の手当等適用のタイミングをみている。いずれもカイ自乗検定の結果から0.1%水準で有意であった。「通勤手当」は、いずれの事業分野でも「2020年より前から適用」の割合が高いが、とりわけ「専門・技術系」では92.6%となっている。「技能手当」は、「2020年より前から適用」の割合は「専門・技術系」と「製造系」での割合が高く、「事務系」では「適用なし」の割合が65.1%を占めている。「賞与」は事業分野によって分布が大きく異なっている。「専門・技術系」では73.2%が「2020年より前から適用」が占め、「事務系」「製造系」「販売・サービス系」は「適用なし」の割合が高い。「退職金」について特徴的なのは「製造系」で「2020年以降適用」の割合が41.7%とかなり高くなっていることである。

次に、第1-8表から有期雇用派遣についてみってみる。全体的に無期雇用派遣に比べて「適用なし」の割合が高い。どの項目でも「専門・技術系」では「2020年より前から適用」の割合が高いが、「退職金」の割合はそれほど高くない。「2020年以降適用」した項目に注目してみると、「販売・サービス系」では「技能手当」や「賞与」の適用割合が高くなっている。「製造系」では「退職金」の割合が46.8%と急伸している。逆に「事務系」は「適用なし」割合が高い。

以上の手当等の適用タイミングの状況をまとめると、有期雇用派遣は無期雇用派遣に比べて手当等の適用割合が低いが、2020年以降に適用される割合が高くなってきている。「専門・技術系」では他分野に比べて有期、無期雇用派遣ともに適用割合が高い。「事務系」では特に、有期雇用に関して「適用なし」の割合が高い。「販売・サービス系」では、

有期、無期両方に「技能手当」や「役職手当」、有期雇用に「賞与」が適用される割合が高くなっている。「製造系」では2020年以降から無期雇用に「賞与」、有期、無期両方に「退職金」が導入されている傾向がみえる。「退職金」の適用は、「事務系」の無期雇用派遣においても2020年以降に割合が高まっている。

第1-7表 事業分野別にみた手当等の適用のタイミング（無期雇用派遣）

無期雇用派遣

(%)

		調査数	2020年より 前から適用	2020年 以降適用	適用なし	カイ自乗検定
通勤手当 (交通費)	全体	3283	88.6	10.3	1.1	Pearson chi2(10) = 87.8709 Pr = 0.000
	専門・技術系業務派遣	1658	92.6	6.7	0.7	
	事務系業務派遣	304	85.2	14.1	0.7	
	製造系業務派遣	588	87.8	10.5	1.7	
	販売・サービス系業務派遣	108	86.1	13.9	0.0	
	上記以外の人材サービス事業	498	80.3	18.3	1.4	
	その他	127	83.5	11.8	4.7	
技能手当	全体	3283	41.2	21.7	37.2	Pearson chi2(10) = 187.3521 Pr = 0.000
	専門・技術系業務派遣	1658	49.3	20.9	29.8	
	事務系業務派遣	304	19.4	15.5	65.1	
	製造系業務派遣	588	37.9	23.0	39.1	
	販売・サービス系業務派遣	108	18.5	31.5	50.0	
	上記以外の人材サービス事業	498	37.0	24.9	38.2	
	その他	127	37.8	19.7	42.5	
役職手当	全体	3283	18.9	44.4	36.8	Pearson chi2(10) = 405.9522 Pr = 0.000
	専門・技術系業務派遣	1658	25.1	52.0	22.9	
	事務系業務派遣	304	7.2	25.3	67.4	
	製造系業務派遣	588	9.9	31.1	59.0	
	販売・サービス系業務派遣	108	20.4	33.3	46.3	
	上記以外の人材サービス事業	498	17.3	47.2	35.5	
	その他	127	11.8	49.6	38.6	
賞与	全体	3283	61.0	18.0	20.9	Pearson chi2(10) = 287.9945 Pr = 0.000
	専門・技術系業務派遣	1658	73.2	15.1	11.6	
	事務系業務派遣	304	41.8	20.4	37.8	
	製造系業務派遣	588	44.2	23.5	32.3	
	販売・サービス系業務派遣	108	37.0	20.4	42.6	
	上記以外の人材サービス事業	498	57.6	19.1	23.3	
	その他	127	59.8	18.9	21.3	
退職金	全体	3283	43.3	27.5	29.2	Pearson chi2(10) = 447.6281 Pr = 0.000
	専門・技術系業務派遣	1658	58.4	19.1	22.4	
	事務系業務派遣	304	24.3	29.0	46.7	
	製造系業務派遣	588	19.9	41.7	38.4	
	販売・サービス系業務派遣	108	17.6	19.4	63.0	
	上記以外の人材サービス事業	498	36.6	39.8	23.7	
	その他	127	47.2	26.0	26.8	

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に薄い網掛け、15ポイント以上差がある場合には濃い網掛けをしている。

第1-8表 事業分野別にみた手当等の適用のタイミング（有期雇用派遣）

有期雇用派遣

(%)

		調査数	2020年より 前から適用	2020年 以降適用	適用なし	カイ自乗検定
通勤手当 (交通費)	全体	1839	83.2	15.0	1.9	Pearson chi2(10) = 89.8788 Pr = 0.000
	専門・技術系業務派遣	450	88.0	10.0	2.0	
	事務系業務派遣	294	83.3	14.3	2.4	
	製造系業務派遣	528	89.8	8.7	1.5	
	販売・サービス系業務派遣	116	81.9	17.2	0.9	
	上記以外の人材サービス事業	386	69.4	29.0	1.6	
	その他	65	80.0	15.4	4.6	
技能手当	全体	1839	19.9	20.3	59.8	Pearson chi2(10) = 116.3912 Pr = 0.000
	専門・技術系業務派遣	450	27.8	18.9	53.3	
	事務系業務派遣	294	7.1	15.7	77.2	
	製造系業務派遣	528	28.8	21.6	49.6	
	販売・サービス系業務派遣	116	8.6	27.6	63.8	
	上記以外の人材サービス事業	386	12.2	21.0	66.8	
	その他	65	16.9	23.1	60.0	
役職手当	全体	1839	5.6	19.9	74.6	Pearson chi2(10) = 48.5083 Pr = 0.000
	専門・技術系業務派遣	450	8.4	26.2	65.3	
	事務系業務派遣	294	2.7	11.2	86.1	
	製造系業務派遣	528	5.5	17.6	76.9	
	販売・サービス系業務派遣	116	7.8	23.3	69.0	
	上記以外の人材サービス事業	386	4.2	20.0	75.9	
	その他	65	4.6	26.2	69.2	
賞与	全体	1839	21.6	24.5	53.9	Pearson chi2(10) = 68.9419 Pr = 0.000
	専門・技術系業務派遣	450	31.8	26.7	41.6	
	事務系業務派遣	294	20.1	19.4	60.5	
	製造系業務派遣	528	16.1	27.3	56.6	
	販売・サービス系業務派遣	116	8.6	31.9	59.5	
	上記以外の人材サービス事業	386	22.5	19.4	58.0	
	その他	65	20.0	27.7	52.3	
退職金	全体	1839	4.7	38.0	57.3	Pearson chi2(10) = 84.8297 Pr = 0.000
	専門・技術系業務派遣	450	9.1	29.8	61.1	
	事務系業務派遣	294	3.1	29.6	67.4	
	製造系業務派遣	528	2.7	46.8	50.6	
	販売・サービス系業務派遣	116	1.7	29.3	69.0	
	上記以外の人材サービス事業	386	3.9	46.6	49.5	
	その他	65	9.2	26.2	64.6	

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に薄い網掛け、15ポイント以上差がある場合には濃い網掛けをしている。

第3節 分析課題と変数の説明

1. 分析課題と仮説

同一労働同一賃金施行が賃金や派遣料金に影響を与える要因は3つ想定される。

1つめは、賃金決定方式、すなわち派遣先均等・均衡方式と労使協定方式による選択である。クロス集計では、「労使協定方式」を選択した事業所の方が賃金や派遣料金が高い傾向が見えている。

2つめは、同一労働同一賃金ガイドラインで求められている能力の評価や、「能力・経験調整指数」が適用されたことが、賃金や派遣料金を高めている可能性がある。非正規雇用の賃金の特徴は、勤続年数や能力、スキルなどが賃金に反映されにくい点があり、ガイドラインによってこの部分に変化すれば、賃金にプラスの影響を与える可能性が高い。

3つめは手当等の拡充の影響である。基本的には手当が適用されれば賃金は高くなり、その賃金原資となる派遣料金も高くなると考えられる。ただし、手当等の持つ元来の性格によって賃金に及ぼす影響は異なってくると考える。端的に言えば、その手当等が短期給的性格を持つのか、長期給的性格を持つのかである³。多くの場合は同一労働同一賃金の考えにおいて「不合理な待遇差」の是正が求められる短期給にあたり、手当の拡充は派遣料金を押し上げ、賃金に還元されると考えられる。長期給の場合には勤続を伴って賃金が上昇する性格があるため、勤続年数が長い派遣労働者が多い事業所の賃金は高くなると考えられる。

具体的に考えると、役職手当や技術手当などの職務関連手当は、現在就いている職務に対して支払われるもので、短期給である。また、役職手当や技術手当を適用される労働者は、役職に就いたり、職務遂行に必要な技術や能力を持っていたりするため、賃金や派遣料金は高くなると考えられる。

賞与については、制度の性格が会社によって異なる部分もあるが、派遣先での成果に対応する部分について支払われる部分は短期給で、基本給に月数を掛け合わせて一定割合支給される部分は長期給になる。他方、退職金については、一般的に長期給の特性を持っており、長期にわたって雇用の確保と活用をはかるためのインセンティブとして、長期的観点から導入される傾向がある。そのため、これまで主に正規職員や無期雇用が適用の中心となってきた。こういった観点で退職金を導入した場合、勤続を伴って賃金は上昇する。賃金原資を確保するために派遣料金も高くなるだろう。

多変量による分析では、まず賃金決定方式が賃金や派遣料金に与える影響を分析し、次に手当等の適用が賃金や派遣料金に与える影響をみる。仮説に従って、手当等の適用が示す方向性を観察し解釈する。

³ 今野（2021） pp. 240-249。

2. 変数の説明

多変量による分析を行うにあたってデータは19年度調査と20年度調査の両方に回答しているサンプルのマッチングデータを使用し、記述統計量は第1-9表に示した。

被説明変数には、第2節冒頭で述べた「施行後推計値」の賃金と派遣料金、マージン率を採用する。これらは前掲第1-3図～第1-5図で示したのと同じ変数である。

説明変数は以下を投入する。賃金決定方式の変数は、「派遣先均等・均衡方式のみ」「労使協定方式のみ」「2方式併用」の3つに分け、それぞれダミー変数とする。能力評価の変数は、20年度調査から「賃金反映項目：総合」を採用する。これは、「Q15 派遣労働者の手取り賃金（通勤手当除く）には、以下の項目が反映されていますか」について「1. 職務の内容」「2. 職務の成果」「3. 能力経験」の項目で、「1. すべての派遣労働者の賃金に反映されている（すべての労働者に反映）」「2. 一部の派遣労働者に反映されている（一部の労働者に反映）」「3. 反映されていない」を選ぶ設計となっている。これらを「すべての労働者に反映」=2、「一部の労働者に反映」=1、「反映されていない」=0とし、合算した連続変数である。また、派遣元事業所の平均的な勤続年数が賃金へ与える影響をみるために、「勤続指数」を採用する。設問（SQ14_3）では当該事業所の最も人数が多い業務に就く派遣労働者の平均的な勤続年数を聞いており、これに厚生労働省から示されている「能力・経験調整指数」（巻末表2）が能力及び経験の代理指標として勤続年数を用いていることから、それと紐づける形としている。また、カテゴリで勤続年数を把握するために、分析によっては「平均的な勤続年数」として、「0年（1年未満）」から「20年以上」のダミー変数を投入する。

手当等に関する変数は、有期雇用派遣と無期雇用派遣とで分けて、それぞれの手当適用有無のダミー変数を投入する。なお、採用する手当等は、「通勤手当」、「技能手当」、「役職手当」、「賞与」、「退職金」とする。また、「退職金」については、その適用時期を「2020年より前」=1、「2020年以降」=1、「適用なし」=1とするダミー変数を19年度調査と20年度調査から作成し、導入時期の違いによる影響を推定する。

推定に際して、統制変数として、20年度調査の「Q4_2 派遣元事業所の最も売上が多い事業は何ですか」を、派遣元事業所の「主な事業分野」とする。（ダミー変数、「専門・技術系」「事務系」「製造系」「販売・サービス系」「その他人材サービス」「上記以外」）、また、「事業所の派遣労働者数」（連続変数）、「無期雇用派遣労働者数」（連続変数）と、厚生労働省から示されている「地域指数（都道府県）」（巻末表3）を事業所の所在地に紐づけた変数を作成し採用する。

最後に、その他の変数として、退職金が適用されている事業所の規定要因分析の説明変数として、派遣賃金と「一般労働者の賃金水準」⁴との差を表す変数、「一般賃金との差」を採用する。また、20年度調査はコロナ禍が深刻化する状況の中で行われており、少な

⁴ 「一般労働者の賃金水準」の計算方法は同章脚注2を参照。

から影響があると想定し、「派遣先休業」があった事業所を1としたダミー変数を投入する推定を設定する。

第1-9表 記述統計量

	Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	
賃金（施行後推計値）	SQ1422r	1,907	16281.210	5861.221	6976	57120	
派遣料金額（施行後推計値）	SQ1423r	1,920	27069.660	10781.310	9782	96065	
マージン率（施行後推計値）	margin20r	1,874	38.617	7.451	2.392344	73.225	
一般基本給との差（19調査賃金）	wagediff3	3,215	2157.103	4662.733	-8488.057	40950	
賃金決定方式	派遣先均等・均衡方式のみD	QE2kintoD	3,959	0.052	0.222	0	1
	労使協定方式のみD	QE2roshiD	3,959	0.876	0.330	0	1
	2方式併用D	QE2heiyoD	3,829	0.040	0.197	0	1
賃金反映項目：総合	Q15point20	3,777	5.353	1.306	0	6	
勤続指数	CAREER1	3,616	134.437	18.210	100	196.8	
平均的な勤続年数	0年D（1年未満）	SQ1431D	3,616	0.051	0.219	0	1
	1年D	SQ1432D	3,616	0.134	0.341	0	1
	2年D	SQ1433D	3,616	0.150	0.357	0	1
	3年以上5年未満D	SQ1434D	3,616	0.221	0.415	0	1
	5年以上10年未満D	SQ1435D	3,616	0.235	0.424	0	1
	10年以上20年未満D	SQ1436D	3,616	0.180	0.384	0	1
	20年以上D	SQ1437D	3,616	0.030	0.170	0	1
手当等の適用（無期）	通勤手当D	QE111D	3,443	0.989	0.103	0	1
	技能手当D	QE112D	3,443	0.617	0.486	0	1
	役職手当D	QE113D	3,443	0.372	0.484	0	1
	賞与D	QE1115D	3,443	0.779	0.415	0	1
	退職金D	QE1116D	3,443	0.704	0.457	0	1
手当等の適用（有期）	通勤手当D	QE121D	1,996	0.981	0.137	0	1
	技能手当D	QE122D	1,996	0.407	0.491	0	1
	役職手当D	QE123D	1,996	0.206	0.405	0	1
	賞与D	QE1215D	1,996	0.470	0.499	0	1
	退職金D	QE1216D	1,996	0.426	0.495	0	1
退職金の適用時期（無期）	2020年より前D	tshkhenkaM1D	3,283	0.433	0.496	0	1
	2020年以降D	tshkhenkaM2D	3,283	0.275	0.446	0	1
	適用なしD	tshkhenkaM3D	3,283	0.292	0.455	0	1
退職金の適用時期（有期）	2020年より前D	tshkhenkaY1D	1,839	0.047	0.212	0	1
	2020年以降D	tshkhenkaY2D	1,839	0.380	0.486	0	1
	適用なしD	tshkhenkaY3D	1,839	0.573	0.495	0	1
主な事業分野	専門・技術系D	mainjigyo1	4,161	0.466	0.499	0	1
	事務系D	mainjigyo2	4,161	0.093	0.291	0	1
	製造系D	mainjigyo3	4,161	0.172	0.378	0	1
	販売・サービス系D	mainjigyo4	4,161	0.040	0.195	0	1
	その他人材サービスD	mainjigyo5	4,161	0.171	0.376	0	1
	上記以外D	mainjigyo6	4,161	0.058	0.234	0	1
派遣労働者数合計	NQ9	4,143	60.267	186.879	0	6097	
無期雇用派遣労働者数	Q912	4,154	21.589	51.374	0	985	
地域指数（都道府県）	REGION1	4,161	103.555	8.779	83.6	114.5	
派遣先休業D	QC3D	3,480	0.356	0.479	0	1	

第4節 分析

1. 賃金決定方式と賃金の関係

第1-10表は、被説明変数を「施行後推計値」の賃金（推定1）と派遣料金（推定2）、マージン率（推定3）とし、重回帰分析により「賃金決定方式」の影響についてみている。「賃金決定方式」は、「労使協定方式のみ」をリファレンスグループとしており、「派遣先均等・均衡方式のみ」「2方式併用」は、いずれも有意で負の値となっており、「労使協定方式のみ」を選択した事業所は、他を選択した事業所に比べて賃金が高いという結果となっている。

第1-10表 賃金と賃金決定方式、その他の変数との関係

	推定1			推定2			推定3		
	賃金	SQ1422r		派遣料金	SQ1423r		マージン率	margin20r	
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
賃金決定方式（「労使協定方式のみ」がリファレンスグループ）									
派遣先均等・均衡方式のみD	-1582.400	518.289	-3.05 **	-2358.529	985.590	-2.39 *	-0.286	0.903	-0.32
2方式併用D	-1690.366	613.206	-2.76 **	-3774.032	1153.959	-3.27 **	-2.642	1.054	-2.51 *
賃金反映項目：総合	439.962	87.069	5.05 ***	741.002	164.528	4.50 ***	0.292	0.151	1.93 †
勤続指数	79.485	6.184	12.85 ***	163.549	11.634	14.06 ***	0.060	0.011	5.64 ***
主な事業（「事務系」がリファレンスグループ）									
専門・技術系D	5616.146	391.503	14.35 ***	10126.830	737.223	13.74 ***	2.489	0.676	3.68 ***
製造系D	90.924	426.120	0.21	19.571	803.303	0.02	-1.245	0.736	-1.69 †
販売・サービス系D	-447.524	710.839	-0.63	-859.792	1359.678	-0.63	0.287	1.244	0.23
その他人材サービスD	3012.145	427.462	7.05 ***	5209.877	805.369	6.47 ***	0.733	0.739	0.99
上記以外D	1786.396	625.412	2.86 **	3161.974	1184.552	2.67 **	0.919	1.082	0.85
事業所の派遣労働者数	-1.354	0.671	-2.02 *	-3.172	1.276	-2.49 *	-3.E-03	1.E-03	-2.42 *
無期雇用派遣労働者数	4.502	2.354	1.91 †	10.080	4.474	2.25 *	9.E-03	4.E-03	2.23 *
地域指数（都道府県）	160.436	11.505	13.94 ***	258.144	21.627	11.94 ***	-0.016	0.020	-0.82
	-17118.29	1509.707	-11.34 ***	-32219.92	2849.737	-11.31 ***	29.271	2.608	11.22 ***
Number of obs		1826			1,842			1,804	
R-squared		0.4825			0.4648			0.0996	
Prob > F		0.0000			0.0000			0.0000	
Adj R-squared		0.4790			0.4613			0.0936	

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

能力に関係する変数として「賃金反映項目：総合」と、事業所における主な業務の従業員の勤続年数を示す「勤続指数」についてはいずれも有意で正の値となっている。つまり、能力等の評価による賃金反映項目が多い事業所、派遣労働者の平均的な勤続年数が長い事業所では賃金、派遣料金、マージン率が高くなる。特に「勤続指数」については有意確率も高く賃金や派遣料金との関係性が堅固である。

主な事業分野は「事務系」をリファレンスグループとしている。賃金、派遣料金が高いのは「専門・技術系」と「その他人材サービス」で、「製造系」「販売・サービス系」は非有意で、「事務系」と差はないという結果となった。また、「事業所の派遣労働者数」をみると、いずれの推定でも有意で負の値となっており、派遣労働者数が少ない事業所ほ

ど賃金、派遣料金、マージン率が高い。また「無期雇用派遣労働者数」は有意で正の値となっており、無期雇用派遣労働者が多い事業所ほど賃金、派遣料金、マージン率が高い。地域指数は賃金と派遣料金の推定で有意で正の値となっており、都市部などの賃金が高い地域では高くなること示されている。

2. 手当との関係：退職金の適用に注目して

第1-11表と第1-12表は、5つの手当等の変数、すなわち「通勤手当」「技能手当」「役職手当」「賞与」「退職金」の適用有無が賃金等へ与える影響について、無期雇用派遣と有期雇用派遣に分けて推定した結果を示している。また、「退職金」に注目し、その適用時期のタイミングとの関係をみていく。

第1-11表 手当等との関係（無期雇用派遣）

	推定4 賃金			推定5 派遣料金			推定6 マージン率		
	SQ1422r			SQ1423r			margin20r		
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
手当等の適用									
通勤手当D(無期)	-391.132	1034.957	-0.38	92.259	1963.892	0.05	1.323	1.783	0.74
技能手当D(無期)	127.747	233.329	0.55	117.090	440.534	0.27	0.098	0.403	0.24
役職手当D(無期)	472.780	225.314	2.10 *	1375.825	426.109	3.23 **	0.645	0.390	1.65 †
賞与D(無期)	864.607	301.062	2.87 **	1608.050	567.790	2.83 **	0.950	0.520	1.83 †
退職金D(無期)	143.404	249.915	0.57	388.213	473.359	0.82	0.328	0.432	0.76
賃金反映項目：総合	419.770	94.323	4.45 ***	695.951	179.022	3.89 ***	0.235	0.165	1.43
勤続指数	72.019	6.657	10.82 ***	148.681	12.569	11.83 ***	0.052	0.011	4.50 ***
賃金決定方式(「労使協定方式のみ」がリファレンスグループ)									
派遣先均等・均衡方式のみD	-1533.539	594.023	-2.58 *	-1996.381	1108.779	-1.80 †	0.242	1.023	0.24
2方式併用D	-1601.989	667.520	-2.40 *	-3516.895	1267.523	-2.77 **	-2.739	1.150	-2.38 *
主な事業(「事務系」がリファレンスグループ)									
専門・技術系D	5432.859	432.691	12.56 ***	9730.595	807.310	12.05 ***	2.281	0.746	3.06 **
製造系D	81.678	467.098	0.17	96.054	873.422	0.11	-1.105	0.806	-1.37
販売・サービス系D	-209.175	810.845	-0.26	-828.211	1549.041	-0.53	-0.251	1.429	-0.18
その他人材サービスD	2979.910	475.432	6.27 ***	5029.312	887.593	5.67 ***	0.590	0.820	0.72
上記以外D	1940.327	691.891	2.80 **	3316.215	1304.229	2.54 *	0.766	1.199	0.64
事業所の派遣労働者数	-1.120	0.693	-1.62	-2.612	1.316	-1.98 *	-0.002	0.001	-1.85 †
無期雇用派遣労働者数	2.711	2.453	1.11	6.127	4.656	1.32	0.006	0.004	1.49
地域指数(都道府県)	162.043	12.135	13.35 ***	261.643	22.821	11.47 ***	-0.015	0.021	-0.74
_cons	-16668.220	1862.732	-8.95 ***	-32219.400	3516.242	-9.16 ***	28.190	3.220	8.75 ***
Number of obs		1,698			1,713			1,679	
R-squared		0.4727			0.4579			0.0988	
Prob > F		0.0000			0.0000			0.0000	
Adj R-squared		0.4674			0.4525			0.0896	

	推定7 賃金			推定8 派遣料金			推定9 マージン率		
	SQ1422r			SQ1423r			margin20r		
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
退職金の導入時期(「適用なし」がリファレンスグループ)									
2020年より前D(無期)	969.959	263.226	3.68 ***	1991.616	493.672	4.03 ***	1.055	0.459	2.30 *
2020年以降D(無期)	-258.295	287.359	-0.90	-489.480	540.713	-0.91	0.050	0.501	0.10
_cons	-15854.010	1638.116	-9.68 ***	-30434.500	3060.912	-9.94 ***	29.469	2.855	10.32 ***
Number of obs		1,635			1,648			1,616	
R-squared		0.4700			0.4576			0.0921	
Prob > F		0.0000			0.0000			0.0000	
Adj R-squared		0.4655			0.4530			0.0841	

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

注) 推定7~9の説明変数(推定4~6の「賃金反映項目：総合」以下と同じ)の結果は割愛している。

まず、無期派遣労働者の賃金（推定4）と派遣料金（推定5）の推定結果で有意になっているのは、「役職手当」（+）と「賞与」（+）である。役職手当を適用されている事業所は、賃金が473円、派遣料金が1,376円、賞与が適用されている場合には、賃金が864円、派遣料金が1,608円高くなる。一方で、「通勤手当」「技能手当」「退職金」の適用は、賃金や派遣料金に影響を及ぼしていない。次に推定6から、マージン率との関係を見ると、ここでも「役職手当」と「賞与」が10%水準ではあるが有意で正の値となっている。

次に推定7～9は、手当等ダミー変数に代えて退職金の導入時期の変数を投入している。それ以外の投入変数は同じである（紙幅の関係で結果は割愛している）。退職金の導入時期に注目してみると、同一労働同一賃金が施行される2020年より前から退職金制度が無期雇用派遣に適用されていた事業所では、賃金、派遣料金、マージン率いずれの推定においても、有意で正の値となっており、逆に「2020年以降」に適用された事業所では有意ではない。退職金が無期雇用派遣に適用されている事業所で、派遣料金や賃金が高いのは、「勤続指数」等の統制を上回る長期キャリアによる高い処遇になっている可能性もある。特に旧来から退職金を導入している事業所では、無期雇用派遣は長期キャリアと認識され、退職金が長期雇用のインセンティブとしての性格を持っていると解すことができるだろう。

次に、第1-12表から有期雇用派遣の手当適用と賃金等との関係（推定10～15）についてみていく。「通勤手当」は賃金に対して10%水準ではあるが有意で負の値となっている。現在ほとんどの事業所で通勤手当が適用されていることを考えると、逆に通勤手当がない事業所で賃金が高い何らかの特徴的理由があるのではないかと推測される。

「技能手当」や「役職手当」の職務関連手当の影響をみると、「役職手当」がある事業所では10%水準であるが賃金に+の影響を与えている。一方、「技能手当」は有意ではない。「賞与」は、いずれの推定にも有意で正の影響を与えており、「賞与」がある事業所では賃金や派遣料金、マージン率が高い傾向にある。

退職金については、賃金、派遣料金、マージン率ともに有意で負の値となっている。この結果から、有期雇用派遣労働者に退職金を導入している事業所の賃金、派遣料金は低く、マージン率も低い傾向がみられる。この結果は、無期雇用派遣の結果とも仮説とも異なる。しかも、有意確率はかなり高く堅固で、係数も大きい。退職金を適用する事業所で賃金が低い理由を解釈するならば、退職金の積立て分として留保するという解釈も成り立つかもしれないが、派遣料金とマージン率も低くなるという理由を解釈するのが難しい。

さらに、推定13～15の「2020年以降」に退職金を適用したグループでは、賃金、派遣料金、マージン率が低いという結果が出ており、無期雇用派遣の結果（前掲推定7～9）とは異なる結果となっている。このことから、2020年の同一労働同一賃金施行以降に有期雇用派遣労働者に対して適用されている退職金は、これまでとは異なる性格で運用

されている可能性が高いと考えられる。例えば、従来の「退職金」のように長期キャリア、長期給としての性格ではない、短期間での退職を想定した形で適用されているのではないかと推測される。そこで、有期雇用派遣労働者に退職金を適用している派遣元事業所の特徴について探索する。

第1-12表 手当等との関係（有期雇用派遣）

	推定10 賃金			推定11 派遣料金			推定12 マージン率		
	SQ1422r			SQ1423r			margin20r		
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
手当等の適用									
通勤手当D(有期)	-1598.219	941.548	-1.70 †	-2549.631	1614.413	-1.58	0.733	1.634	0.45
技能手当D(有期)	-6.792	264.599	-0.03	167.554	467.641	0.36	0.105	0.461	0.23
役職手当D(有期)	592.136	320.752	1.85 †	880.740	565.800	1.56	-0.073	0.561	-0.13
賞与D(有期)	488.452	282.934	1.73 †	1363.212	498.569	2.73 **	1.107	0.493	2.25 *
退職金D(有期)	-1371.740	278.729	-4.92 ***	-2679.734	490.712	-5.46 ***	-0.938	0.485	-1.94 †
賃金反映項目：総合	418.324	94.429	4.43 ***	747.799	167.807	4.46 ***	0.329	0.167	1.97 *
勤続指数	92.440	9.505	9.73 ***	173.457	16.490	10.52 ***	0.051	0.017	3.11 **
賃金決定方式（「労使協定方式のみ」がリファレンスグループ）									
派遣先均等・均衡方式のみD	-2048.970	643.547	-3.18 **	-3544.192	1174.533	-3.02 **	-1.005	1.151	-0.87
2方式併用D	-1100.934	556.590	-1.98 *	-2672.265	973.980	-2.74 **	-2.336	0.966	-2.42 *
主な事業（「事務系」がリファレンスグループ）									
専門・技術系D	5358.423	407.828	13.14 ***	9492.194	717.994	13.22 ***	2.098	0.712	2.95 **
製造系D	85.405	406.562	0.21	-342.990	718.125	-0.48	-1.645	0.709	-2.32 *
販売・サービス系D	-365.483	701.457	-0.52	-274.505	1258.322	-0.22	1.268	1.234	1.03
その他人材サービスD	1991.672	414.675	4.80 ***	3354.403	735.307	4.56 ***	0.266	0.725	0.37
上記以外D	599.652	720.656	0.83	1926.215	1293.159	1.49	2.057	1.268	1.62
事業所の派遣労働者数	-0.983	0.598	-1.64	-2.092	1.060	-1.97 *	-0.002	0.001	-2.08 *
無期雇用派遣労働者数	4.127	2.680	1.54	8.283	4.745	1.75 †	0.009	0.005	1.90 †
地域指数（都道府県）	153.364	14.422	10.63 ***	231.404	25.329	9.14 ***	-0.013	0.025	-0.51
_cons	-16175.920	2142.191	-7.55 ***	-28273.110	3752.540	-7.53 ***	28.574	3.729	7.66 ***
Number of obs		884			891			875	
R-squared		0.5834			0.5915			0.1373	
Prob > F		0.0000			0.0000			0.0000	
Adj R-squared		0.5752			0.5835			0.1202	

	推定13 賃金			推定14 派遣料金			推定15 マージン率		
	SQ1422r			SQ1423r			margin20r		
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
退職金の導入時期（「退職金なし」がリファレンスグループ）									
2020年より前D(有期)	-175.083	521.687	-0.34	711.511	933.685	0.76	2.178	0.897	2.43 *
2020年以降D(有期)	-1112.142	252.932	-4.40 ***	-2114.588	451.090	-4.69 ***	-0.865	0.437	-1.98 *
_cons	-15606.080	1976.139	-7.90 ***	-27220.320	3510.054	-7.75 ***	30.566	3.410	8.96 ***
Number of obs		804			811			797	
R-squared		0.5708			0.5747			0.1415	
Prob > F		0.0000			0.0000			0.0000	
Adj R-squared		0.5632			0.5673			0.1261	

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

注)推定13～15の説明変数(推定10～12の「賃金反映項目：総合」以下と同じ)の結果は割愛している。

3. 有期雇用派遣に退職金を適用している事業所の特徴

第1-13表と第1-14表は、有期雇用派遣と無期雇用派遣それぞれに分けて退職金を適用している事業所を推定している。被説明変数は、20年度調査、19年度調査での「退職金適用の有無」（有り＝1）と、退職金の導入時期の「2020年以降」（＝1）のダミー変数

とし、ロジスティック回帰分析を行った。説明変数は、「一般賃金との差（19年度調査賃金）」⁵と「平均的な勤続年数」を投入している。統制変数は「主な事業」、「事業所の派遣労働者数」、「無期雇用派遣労働者数」、「地域指数」とした。推定結果は限界効果で示している。

有期雇用派遣への適用事業所の推定結果からみていくと、推定16では、20年度調査で有期雇用派遣に対して退職金の適用を行っている事業所は、「一般賃金との差」が有意(-)となっている。すなわち一般的な賃金水準に比べて派遣賃金が高い事業所で退職金が適用されているようである。また、「平均的な勤続年数」をみると、最も短い「0年（1年未満）」が有意で正の値となっており、平均的な勤続年数が極めて短い事業所で退職金が適用される傾向がみえる。退職金前払いの制度を採用する場合、適用は1年目から賃金に6%上乗せして支給することになる。有期雇用派遣に対し「退職金前払いの方法/合算」方式を採用する事業所が多ければ、「0年（1年未満）」が正の値になることが考えられる。

第1-13表 退職金が適用されている事業所の分析（有期雇用派遣への適用）

	推定16 退職金適用の有無 (20年度調査、有期) QE1216D			推定17 退職金適用の有無 (19年度調査、有期) OQ42Y16D			推定18 退職金の導入時期: 2020年以降(有期) tshkhenkaY2D		
	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z
一般賃金との差(19調査賃金)	-2.E-05	4.E-06	-4.65 ***	4.E-06	2.E-06	2.96 **	-2.E-05	4.E-06	-4.95 ***
平均的な勤続年数(「3年以上5年未満」がリファレンスグループ)									
0年D(1年未満)	0.274	0.050	5.46 ***	-0.063	0.037	-1.68 †	0.307	0.048	6.35 ***
1年D	0.048	0.038	1.26	-0.072	0.029	-2.52 *	0.092	0.038	2.39 *
2年D	0.051	0.038	1.36	-0.043	0.025	-1.69 †	0.089	0.038	2.36 *
5年以上10年未満D	0.025	0.040	0.61	0.024	0.020	1.16	0.028	0.043	0.66
10年以上20年未満D	0.033	0.050	0.67	0.036	0.025	1.47	0.075	0.055	1.37
20年以上D	-0.145	0.117	-1.24	0.087	0.043	2.02 *	-0.193	0.142	-1.36
主な事業(「事務系」がリファレンスグループ)									
専門・技術系D	0.101	0.044	2.28 *	0.058	0.031	1.87 †	0.044	0.046	0.95
製造系D	0.078	0.041	1.88 †	0.042	0.033	1.25	0.069	0.040	1.73 †
販売・サービス系D	-0.111	0.063	-1.75	0.036	0.046	0.77	-0.102	0.061	-1.67 †
その他人材サービスD	0.127	0.043	2.95 **	0.047	0.033	1.44	0.109	0.042	2.59 *
上記以外D	-0.023	0.072	-0.33	0.074	0.041	1.81 †	-0.095	0.073	-1.31
事業所の派遣労働者数	8.E-05	7.E-05	1.15	-3.E-04	2.E-04	-1.82 †	9.E-05	7.E-05	1.24
無期雇用派遣労働者数	-8.E-04	3.E-04	-2.38 *	-1.E-04	3.E-04	-0.41	-7.E-04	3.E-04	-2.05 *
地域指数(都道府県)	-3.E-03	1.E-03	-1.90 †	-7.E-04	9.E-04	-0.82	-2.E-03	2.E-03	-1.46
	Number of obs	1,645		Number of obs	1,640		Number of obs	1,508	
	LR chi2(15)	103.06		LR chi2(15)	95.80		LR chi2(15)	136.17	
	Prob > chi2	0.0000		Prob > chi2	0.0000		Prob > chi2	0.0000	
	Pseudo R2	0.0457		Pseudo R2	0.0874		Pseudo R2	0.0677	

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

有意となった統制変数をみると「専門・技術系」「製造系」「その他人材サービス」が有意(+)、無期雇用派遣数(-)、地域指数(-)となっている。

一方、19年度調査で有期雇用派遣に対して退職金の適用を行っていた事業所について

⁵ ここでは時制を統一するため19年度調査の派遣賃金と一般労働者の賃金水準との差を表す変数を採用している。

推定 17 をみると、「一般賃金との差」と「平均的な勤続年数」の符号が推定 16 と全く逆の結果となっている。勤続年数との関係を見ると、リファレンスグループの「3年以上5年未満」よりも短い勤続年数は、有意で負の値となっており、勤続年数が短い事業所では退職金が適用されていない傾向にあったと理解することが出来る。すなわち、同一労働同一賃金施行前から有期雇用派遣に対して退職金の適用を行っていた事業所では、市場の賃金水準よりも派遣賃金の方が高く、勤続年数が長い傾向にあったといえるだろう。つまり、有期雇用派遣であったとしても、「退職金」は長期給としてのインセンティブとしての性格を持っていたと解されよう。また、事業所の属性的には「専門・技術系」を主な事業とする事業所、派遣労働者数が少ない事業所で、有期雇用派遣に退職金を適用する傾向がみられた。

推定 18 は退職金適用のタイミングに注目して推定している。「2020 年以降」に退職金を適用した事業所は、「一般賃金の差」が有意 (-) で、「平均的な勤続年数」はリファレンスグループの「3年以上5年未満」よりも短い勤続年数において有意で正の値となっている⁶。事業所の属性は「製造系」(+)、「販売・サービス系」(-)、「その他人材サービス」(+)、無期雇用派遣数 (-) となっている。この結果は推定 16 と同じ傾向を示しており、2020 年以降に有期雇用派遣に対して退職金を適用し始めた事業所は、市場賃金より派遣賃金が低い傾向にあること、勤続年数が短いこと、(事務系より) 製造系派遣を主とする事業所であること、無期雇用派遣労働者数が少ない事業所であることが示唆される。

次に、無期雇用派遣に退職金を適用している事業所の分析結果をみていく。第 1-14 表の推定 19 と推定 20 は 20 年度調査と 19 年度調査での退職金適用の有無について分析している。「一般賃金との差」は両推定で有意で負の値となっており、この結果から無期雇用派遣に退職金を適用している事業所は、市場の賃金水準よりも派遣賃金の方が高い傾向があることがわかる。「平均的な勤続年数」はリファレンスグループの「3年以上5年未満」よりも長い勤続年数が有意で正の値となっており、平均的な勤続年数が長い事業所で退職金が適用される傾向がある。特に推定 20 ではリファレンスグループの「3年以上5年未満」よりも短い勤続年数の事業所では退職金の適用がない傾向となっていることから、2020 年より前から適用している事業所では、退職金は長期キャリア、長期給としてのインセンティブとしての性格を持って運用されていると推測される。

事業所の属性をみると、推定 19 と推定 20 で少し傾向が異なっている。19 年度調査(推定 20) では「専門・技術系」、事業所の派遣労働者数が少ない、無期雇用派遣が多い事業所で無期雇用派遣に対して退職金を適用する傾向がみられていたが、20 年度調査(推定 19) では「販売・サービス系」が有意で負の値であることから、リファレンスとなっている「事務系」が正の値となり、「事務系」での適用傾向がみられる。

⁶ 多項ロジット回帰分析で退職金適用の時期の 3 類型(「2020 年より前」「2020 年以降」「適用していない」)を被説明変数として分析を行ったが、「2020 年以降」に対して「2020 年より前」と「適用していない」の傾向がほぼ同じであったため、「2020 年以降」をダミーとしたロジスティック回帰分析を採用している。

第 1-14 表 退職金が適用されている事業所の分析（無期雇用派遣への適用）

	推定19 退職金適用の有無 (20年度調査、無期) QE1116D			推定20 退職金適用の有無 (19年度調査、無期) OQ42M16D			推定21 退職金の導入時期: 2020年以降(無期) tshkhenkaM2D		
	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	dy/dx	Delta- method Std.	z	dy/dx	Delta- method Std.	z
一般賃金との差(19調査賃金)	4.E-06	2.E-06	1.78 †	1.E-05	2.E-06	5.38 ***	-1.E-05	2.E-06	-4.70 ***
平均的な勤続年数(「3年以上5年未満」がリファレンスグループ)									
0年D(1年未満)	0.076	0.048	1.60	-0.150	0.061	-2.46 *	0.173	0.042	4.12 ***
1年D	-0.034	0.028	-1.18	-0.188	0.039	-4.87 ***	0.085	0.028	3.04 **
2年D	-0.047	0.026	-1.81 †	-0.100	0.030	-3.28 **	0.057	0.025	2.25 *
5年以上10年未満D	0.128	0.022	5.72 ***	0.160	0.021	7.62 ***	-0.071	0.023	-3.12 **
10年以上20年未満D	0.195	0.026	7.56 ***	0.234	0.023	10.27 ***	-0.111	0.025	-4.37 ***
20年以上D	0.430	0.088	4.91 ***	0.411	0.060	6.86 ***	-0.171	0.059	-2.88 **
主な事業(「事務系」がリファレンスグループ)									
専門・技術系D	0.095	0.030	3.15 **	0.109	0.034	3.23 **	-0.029	0.031	-0.96
製造系D	0.038	0.032	1.21	-0.001	0.038	-0.02	0.027	0.031	0.86
販売・サービス系D	-0.126	0.049	-2.59 *	-0.086	0.063	-1.36	-0.125	0.054	-2.33 *
その他人材サービスD	0.124	0.033	3.69 ***	0.057	0.038	1.53	0.056	0.032	1.75 †
上記以外D	0.072	0.047	1.55	0.087	0.050	1.75 †	-0.017	0.046	-0.37
事業所の派遣労働者数	8.E-05	6.E-05	1.22	-7.E-04	2.E-04	-3.21 **	2.E-04	9.E-05	2.23 *
無期雇用派遣労働者数	-3.E-04	2.E-04	-1.37	9.E-04	3.E-04	2.55 *	-6.E-04	2.E-04	-2.27 *
地域指数(都道府県)	-5.E-03	1.E-03	-5.08 ***	-3.E-03	1.E-03	-3.26 **	-1.E-03	9.E-04	-1.08
	Number of obs	2,925		Number of obs	2,837		Number of obs	2,787	
	LR chi2(15)	268.92		LR chi2(15)	697.71		LR chi2(15)	262.70	
	Prob > chi2	0.0000		Prob > chi2	0.0000		Prob > chi2	0.0000	
	Pseudo R2	0.0765		Pseudo R2	0.1774		Pseudo R2	0.0843	

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

推定 21 から退職金の導入時期の分析をみると、「2020 年以降」に退職金を無期雇用派遣に適用した事業所は、推定 20 とは多くの変数で符号が逆になっている。また、前掲 1-13 表の有期雇用派遣の推定 18 と傾向が似ている。つまり、同一労働同一賃金施行後に退職金を無期雇用派遣に対し適用を始めた事業所は、有期雇用派遣と似た傾向がみられており、すなわち、市場賃金より派遣賃金が低いこと、勤続年数が短いこと、(販売・サービス系より)事務系派遣を主とする事業所であること、派遣労働者数が多い事業所であること、無期雇用派遣労働者数が少ない事業所、すなわち有期雇用派遣の割合が高い事業所である傾向にある。

4. 追加的分析：コロナ禍の影響

退職金が適用されている事業所について、特に有期雇用派遣への適用や 2020 年以降に適用された事業所では、市場賃金よりも派遣賃金が低い傾向や、勤続年数が短い傾向があり、従来の長期給としての性格ではない、短期間での退職を想定した手当になっているのではないかと推測された。

2020 年は、新型コロナウイルスの拡大を受けて多くの企業が休業を余儀なくされ、派遣労働にも大きな影響が出た。退職金適用の動きは実質的に派遣先の休業の影響もあったかもしれない。そこで、退職金適用の分析に追加的にコロナ関連の変数として「派遣先の休業」の変数を投入してみた。第 1-15 表の推定 22 と 23 は有期雇用派遣への適用、推定 24 と 25 は無期雇用派遣への適用の結果を限界効果で示している。

第 1-15 表 退職金が適用されている事業所の分析、コロナ関連変数の投入

	推定22 退職金適用の有無 (20年度調査、有期) QE1216D			推定23 退職金の導入時期: 2020年以降(有期) tshkhenkaY2D		
	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	dy/dx	Delta- method Std.	z
派遣先の休業D	0.135	0.029	4.71 ***	0.145	0.029	5.06 ***
一般賃金との差(19年度調査賃金)	-2.E-05	4.E-06	-4.11 ***	-2.E-05	4.E-06	-4.53 ***
勤続指数	-3.E-03	9.E-04	-2.89 **	-4.E-03	1.E-03	-3.50 **
	(以下、推定16と同じ変数を投入)			(以下、推定18と同じ変数を投入)		
	Number of obs		1,453	Number of obs		1,328
	LR chi2(11)		123.08	LR chi2(11)		159.12
	Prob > chi2		0.0000	Prob > chi2		0.0000
	Pseudo R2		0.0615	Pseudo R2		0.0889
	推定24 退職金適用の有無 (20年度調査、無期) QE1116D			推定25 退職金の導入時期: 2020年以降(無期) tshkhenkaM2D		
	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z	dy/dx	Delta- method Std.	z
派遣先の休業D	0.005	0.021	0.25	0.085	0.019	4.47 ***
一般賃金との差(19年度調査賃金)	3.E-06	2.E-06	1.49	-1.E-05	2.E-06	-4.58 ***
勤続指数	5.E-03	6.E-04	8.27 ***	-4.E-03	6.E-04	-6.95 ***
	(以下、推定19と同じ変数を投入)			(以下、推定21と同じ変数を投入)		
	Number of obs		2,663	Number of obs		2,551
	LR chi2(11)		211.65	LR chi2(11)		265.83
	Prob > chi2		0.0000	Prob > chi2		0.0000
	Pseudo R2		0.0671	Pseudo R2		0.0931

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

※「主な事業」「事業所の派遣労働者数」「無期雇用派遣労働者数」「地域指数(都道府県)」の推定結果は割愛している。

結果をみると、「派遣先の休業」は、有期雇用派遣と、無期雇用派遣の2020年以降に退職金を適用した事業所では有意で正の値を示している。つまり、コロナ禍の打撃を受けた事業所では、有期雇用派遣や無期雇用派遣に対し2020年以降に退職金を適用している傾向があり、他方、もともと無期雇用派遣に退職金を適用している事業所では特にコロナ禍の影響はみられていない。また、有期雇用派遣では限界効果の値が高く出ており、退職金適用に際しコロナ禍の影響が大きいと推測される。

第5節 結果まとめと考察

1. 結果まとめ

本稿では、同一労働同一賃金の施行が、賃金や派遣料金に与えた影響について分析してきた。「施行後推定値」の賃金と派遣料金、マージン率を被説明変数とし、賃金決定方法や手当等の拡充の影響を探索した。ここで結果をまとめ、考察する。第1-16表に手当等の推定結果、有意となった符号を示している。

- ・ 19年度調査と20年度調査のマッチングデータから分析すると、全体的に「施行後推定値」の賃金は微増、派遣料金は上昇傾向にある。
- ・ 派遣先均等・均衡方式よりも労使協定方式を選択した事業所の方が、賃金、派遣料金、マージン率ともに高い傾向にある。
- ・ 賃金に職務内容、能力、成果といった項目が反映されている場合、賃金、派遣料金が高くなる。これは無期雇用派遣と有期雇用派遣に共通して観察される。
- ・ 勤続年数（「勤続指数」）が長く（高く）なると賃金や派遣料金が高くなる関係がみられる。
- ・ 手当等は19年度調査から20年度調査にかけて、適用割合が上昇している。特に、通勤手当、職務関連手当や賞与、退職金の適用割合の増加が顕著である。
- ・ 有期雇用派遣に対する退職金については、「製造系」での適用割合が2020年以降に急伸している。
- ・ 職種関連手当の中でも「役職手当」を適用している事業所では、賃金が高い傾向にある。これは無期雇用派遣と有期雇用派遣に共通して観察される。
- ・ 「賞与」を適用している事業所は賃金、派遣料金、マージン率ともに高い。これは無期雇用派遣と有期雇用派遣に共通して観察される。
- ・ 無期雇用派遣に退職金を適用している事業所の中で、2020年より前から適用している事業所については、賃金、派遣料金、マージン率ともに高い傾向にある。
- ・ 有期雇用派遣に退職金を適用している事業所の賃金、派遣料金、マージン率はともに低い傾向がある。
- ・ 2020年以降に有期雇用派遣に退職金を適用している事業所は、一般賃金に比べて派遣賃金が低い、勤続年数が短い、「製造系」、「事務系」の事業分野、事業所の無期雇用派遣者数が少ないといった傾向がある。また、コロナ禍で派遣先の休業を経験している。
- ・ 無期雇用派遣に退職金を適用している事業所は、一般賃金に比べて派遣賃金が高い、勤続年数が長い、「専門・技術系」の事業分野といった傾向がみられた。しかし、2020年以降に適用している事業所では、有期雇用派遣に適用している事業所の傾向と似て、一般賃金より派遣賃金が低く、勤続年数が短い、「事務系」の事業分野という傾向がみられている。

第1-16表に有意となった推定結果の符号を示している。この中で最も想定とは異なる結果となったのは、退職金の有期雇用派遣への適用が賃金や派遣料金に対して負の値を示したことである。

第1-16表 推定結果：賃金と派遣料金への影響

	適用	賃金	派遣料金	マージン率
通勤手当	有期雇用派遣	－(＋)	非有意	非有意
	無期雇用派遣	非有意	非有意	非有意
技術手当	有期雇用派遣	非有意	非有意	非有意
	無期雇用派遣	非有意	非有意	非有意
役職手当	有期雇用派遣	＋(＋)	非有意	非有意
	無期雇用派遣	＋(*)	＋(***)	＋(＋)
賞与	有期雇用派遣	＋(＋)	＋(**)	＋(*)
	無期雇用派遣	＋(**)	＋(**)	＋(＋)
退職金	有期雇用派遣	－(***)	－(***)	－(＋)
	無期雇用派遣	非有意 (2020年以前は＋)	非有意 (2020年以前は＋)	非有意 (2020年以前は＋)

***:0.1%水準、**：1%水準、*：5%水準、＋：10%水準で有意。

2. 考察と課題

まず、有期雇用派遣への退職金の適用が賃金等に対し負の影響を示したことについて考察する。この推定結果から、退職金の適用に関しては、これまでの「退職金」という言葉が表す性格、すなわち長期キャリアのインセンティブとしての長期給に分類されるもの、とは異なる性格のものが適用されている可能性がある。無期雇用派遣に退職金を適用している事業所は、(特に2020年より前から退職金が適用されている事業所では)勤続年数が長い傾向があり、旧来型の「退職金」の性格がみられる一方で、有期雇用派遣に退職金を適用している事業所や、2020年以降に無期雇用派遣に適用し始めた事業所では勤続年数が短いという傾向がみられている⁷。つまり、有期雇用派遣では勤続年数が短いグループに退職金が適用され、適用されている事業所では賃金等が低いということである。

このことについて、2つの可能性が考えられる。1つは、退職金前払いの可能性である。退職金前払いの場合には、1年目から、「一般基本給・賞与等」の6%が上乘せされる。かなり短い勤続年数、特に有期雇用派遣に対して適用している事業所の派遣労働者

⁷ 退職金の適用は、厚生労働省から示される退職金制度の導入割合、最低勤続年数、支給月数に関わる各種調査の結果を鑑み、派遣元事業所は水準を検討して整備する。厚生労働省により示されている複数の統計から退職金適用の最低勤続年数をみると、会社都合退職の場合には1年未満の適用割合も比較的多いが、自己都合退職の場合には3年前後から適用される傾向がみえている。

の平均勤続年数は1年未満という結果は、おそらく退職金前払いの影響であると考えられる。ただ、その場合でも、賃金に6%上乗せして支払われるにもかかわらず、賃金も派遣料金も低い（マイナス）の結果であったということが疑問として残る。

もう一つの可能性は、短期間での退職を想定した形で適用している可能性である。有期雇用派遣に退職金を適用している事業所の分析では、コロナ禍の影響で派遣先が休業となった経験をしている傾向が強く出ていた。推測の域は出ないが、急激な雇用の収縮に対応するために極めて短い勤続期間の派遣労働者にも「退職金」が適用された可能性もあるかもしれない。

いずれにせよ、同じ「退職金」といっても、有期雇用派遣労働者に対するものは、これまでと性格が異なって運用されていると考えられる。今後、ヒアリング調査等も含め、実際に何が変容したのか実態を把握することが課題である。

次に、賃金決定方式の選択が賃金に与える影響の分析については、派遣先均等・均衡方式よりも労使協定方式を選択した事業所の方が、賃金が高い傾向がみられた。労使協定方式は「一般労働者の賃金水準」を示すことで職種別の市場賃金を作り出す効果がある。いわば派遣労働における職種別、地域別の最低賃金の役割を担っている。職種別の賃金水準が提示されることにより、同じ職種で働く外部労働市場に位置するパートや契約社員といった非正規雇用労働者へも影響を与える可能性は高い。良くも悪くも労使協定方式をいかにコントロールするかが政策上の大きな要になることは間違いないだろう。

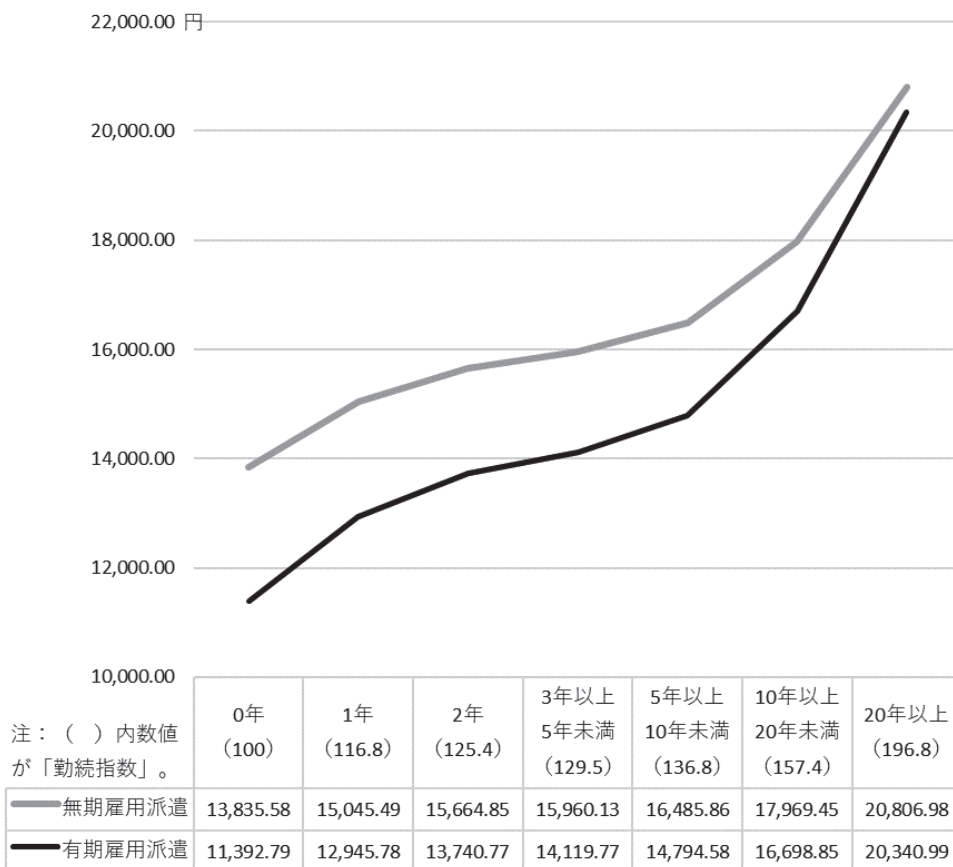
また、勤続年数（「勤続指数」）が賃金や派遣料金に与える影響はかなり大きく効果が表れている。2010年に実施した派遣労働者への調査では、派遣元での勤続年数が線形で現れることはなく、累乗で有意となっていた。予測値では派遣元に5年以上勤続してようやく賃金への上昇効果が確認できている（小野 2013）。

第1-6図は、前掲第1-11表の推定4と第1-12表の推定10のモデルから、「勤続指数」（勤続年数）による無期雇用派遣、有期雇用派遣の賃金の予測値を推計している。これをみると、無期雇用派遣の方が有期雇用派遣を賃金水準は常に上回るが、同じようなカーブを描きながら徐々にその差は小さくなるのがわかる。また、勤続5年目以降から賃金カーブが急になる。このように、勤続に伴う能力や経験が賃金に反映されにくい非正規雇用の賃金が、今回の法改正を機会に実際に賃金の上昇効果が明らかになったことは大きな進展である。ただし、本来、外部労働市場に位置する者のキャリアは、職場が変わったとしても持ち運びが出来ることが理想であり、ここの部分をいかに発展させていくかが今後の課題になるだろう。今後、派遣労働者のキャリア形成も含めた賃金がどのように変容していくのかを引き続き観察していきたい。

最後に、本稿の分析においては、派遣元事業所の賃金について分析を行った。データの強みとしては、事業所の経営方針と派遣料金やマージン率も併せて分析が出来ることでもあるが、やはり賃金は個人調査での分析が必要であると思われる。個人調査であれば個々の職種や勤続年数などにより正確な分析が可能となるだろう。特に退職金の分析

に関しては、疑問が残ったままであり、ヒアリング調査も含め引き続き研究に努めたい。また、今回使用したデータは多分にコロナ禍の影響を受けていることは否めない。平時の状態での調査を実施し今回の調査との比較検討が必要である。

第1-6図「勤続指数」と無期雇用派遣、有期雇用派遣の賃金予測値



参考文献

今野浩一郎(2021)『同一労働同一賃金を活かす人事管理』日本経済新聞出版。

小野晶子(2013)「派遣労働者の職種別賃金の分析」(第5章)『派遣労働者の働き方とキャリアの実態—派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析—』労働政策研究報告書 No. 160。

厚生労働省(2019)『不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル～改正労働者派遣法への対応～労働者派遣業界編』。

島貫智行(2017)『派遣労働という働き方—市場と組織の間隙』有斐閣。

中村天江(2019)「「同一労働同一賃金」は企業の競争力向上につながるのか?—待遇の説

- 明義務に着目して」、『日本労働研究雑誌』 No. 706、 pp. 42-56。
- 馬欣欣(2017)「なぜ正規・非正規雇用者間の賃金格差が生じるのか」(第2章)、『非正規雇用の待遇差解消に向けて』JIPT 第3期プロジェクト研究シリーズ、労働政策研究・研修機構。
- JILPT(2021)『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」』 JILPT 調査シリーズ No. 209。
- JILPT(2022)『派遣元事業所の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査』 JILPT 調査シリーズ No. 219。

第2章 派遣の同一労働同一賃金、 「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の効果

第1節 派遣の同一労働同一賃金

1. 「同一労働同一賃金」の実相

2018年6月、正社員と正社員以外の労働者の不合理な待遇差を禁じ、均等・均衡待遇を推し進める「同一労働同一賃金」の改正法が成立した。同一労働同一賃金は、総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」の9つのテーマの筆頭に位置づけられ、社会的関心も非常に高かった。

その一方で、欧米諸国で普及している仕組みを、雇用システムが異なる日本に導入する難しさや、正社員と正社員以外の労働者の均等・均衡待遇を強化する法改正を、「同一労働同一賃金」と呼ぶことによる実体と概念のズレなど、批判もあった。

とりわけ、派遣の同一労働同一賃金においては、政府の当初方針（派遣先均等・均衡方式）とは異なる第2方式（労使協定方式）が導入され、後述するように9割弱の派遣元が第2方式を選択する事態になっている。

このことは、派遣の同一労働同一賃金に関しては、政府の当初の想定とは異なる事態が起きたことを意味する。はたして想定外は、同一労働同一賃金の実施方式だけなのか、それとも、賃金の引き上げにも及ぶのか。思考実験をどれだけ重ねても、この疑問への答えは得られない。

そこで、本稿では、同一労働同一賃金の推進によって派遣労働者の賃金は増えたのか、また、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のどちらが賃上げに有効なのかを、データを用いて検証する。

2. 法制化の経緯

最初に、派遣の同一労働同一賃金で2つの方式、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式、が導入されるにいたった経緯をまとめておく。

非正規雇用労働者の低賃金が深刻な社会問題になっていたため、安倍総理大臣は、2016年1月、非正規雇用の処遇を改善すべく「同一労働同一賃金の実現に踏み込む」と施政方針演説で表明した。

2016年3月に厚生労働省と内閣官房共管の「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が、2016年9月には、総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」が設置された。それらの報告をふまえ、2017年4月には労働政策審議会の「同一労働同一賃金部会」で審議が開始。2017年9月に労政審から厚労大臣に法律案要綱の答申がなされ、2018年6月、

働き方改革関連法が国会で成立した。

このような過程を経て同一労働同一賃金の法整備は行われたものの、政府の最重点政策であった同一労働同一賃金は、検討会や実現会議が設置される前から政府には青写真があり、「同一労働同一賃金のガイドライン」を提示することが実質的に決まっていた。

2016年12月に公表された「同一労働同一賃金ガイドライン案」では、派遣労働者に関して次のように記載されている。

3. 派遣労働者

派遣事業者は、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一である派遣労働者に対し、その派遣先の労働者と同一の賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。また、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情に一定の違いがある場合において、その相違に応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施をしなければならない。

この時点では、派遣労働者の処遇は、派遣先の労働者と揃えるよう規定されている。これは後に「派遣先均等・均衡方式」と呼ばれる方式である。

3. 当初案になかった第2方式

しかしながら、派遣労働者の処遇改善において、派遣先均等・均衡方式が有効だとは考えにくかった。

というのも、派遣法制定以来の抜本改正となった2015年の派遣法改正で、派遣労働者のキャリアアップに対して、派遣事業者の義務を強化していたためだ。派遣事業者が主となって派遣労働者のキャリア形成を支援する仕組みにもかかわらず、派遣労働者の待遇が、派遣先を移る度に、派遣先の事情で変わるのでは、派遣元は一貫性のある関与ができない。

派遣労働者にとっても、派遣先を移る度に、賃金が上下することになる。例えば、大企業から賃金水準の低い中小企業に移ると、仕事内容は同じでも賃金が減少する。派遣労働者のキャリア形成のためには、派遣先均等・均衡方式が最適だとは決していいきれないのである。

また、派遣先均等・均衡方式を実現するには、派遣先から待遇情報を開示してもらう必要があるが、派遣先企業も同一労働同一賃金の整備ができていない状況で、待遇に関する情報提供を求めても、情報開示はうまくいかないと予想された。

加えて、派遣労働は、派遣労働者にとっては「仕事が早くみつかる」、派遣先企業にとっては「人材が早くみつかる」ところに制度の利点がある。この仕組みは、派遣事業者が多数の求人と求職者を集めることで、効率的にマッチングを行っているからこそ成立し

ている。にもかかわらず、派遣労働者の待遇決定において、都度、派遣先に情報提供を求め、派遣先と派遣元で待遇をすりあわせるのでは、マッチングのスピードが著しく落ちる。これは派遣制度の根本にかかわる矛盾であり、派遣先均等・均衡方式では、派遣労働者、派遣先、派遣元のいずれも不利益を被ると危惧された。

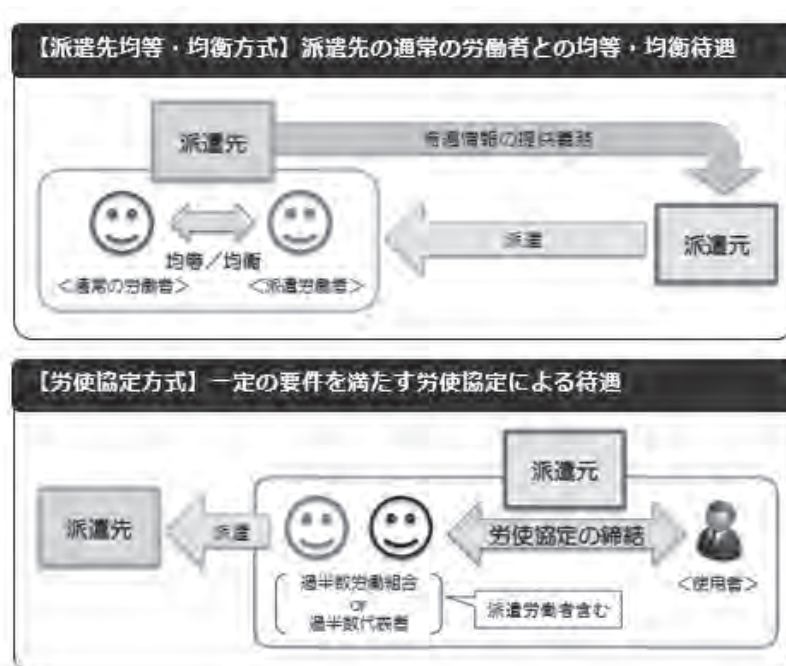
派遣先均等・均衡方式の実現を前提にスタートした「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」ではあったが、最終報告書において、派遣に関しては具体的な制度設計の更なる議論が必要と明記され、続く「同一労働同一賃金部会」にて、後に「労使協定方式」と呼ばれるもう1つの方式の導入が具体的に検討されたのである。

4. 「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」

では具体的に、「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」とはどのように異なるのか。簡単にまとめると、派遣先均等・均衡方式は、派遣労働者の処遇を派遣先の正社員などと合わせることで待遇を確保するのに対し、労使協定方式は労働市場の一般賃金をベースに待遇の確保を目指すものである（第2-1図）。

「派遣先均等・均衡方式」では、派遣先から派遣元に、派遣労働者の比較対象となる通常労働者（無期雇用のフルタイム社員）の待遇に関する情報を提供してもらい、派遣元が派遣労働者の処遇を決定する。

第2-1図 派遣先均等・均衡方式と労使協定方式



出所：厚生労働省・都道府県労働局「平成30年労働者派遣法改正の概要<同一労働同一賃金>」

派遣先は、派遣労働者の比較対象労働者を、「職務の内容」や「職務の内容や配置の変更の範囲」などにもとづき選定する。「待遇に関する情報」には、比較対象労働者を選定した理由や、比較待遇労働者の待遇それぞれの内容（基本給や賞与、各種手当、教育訓練、各種施設等）などを記載しなければならない。

対して、「労使協定方式」は、派遣元で一定の条件を満たす労使協定を締結し、それにもとづいて派遣労働者の待遇を決定する。

一定の条件とは、派遣労働者の賃金額が、同種の業務に従事する一般労働者の平均賃金以上であり、派遣労働者の能力や経験、職務内容などに向上があった場合には賃金が改善されるものでなければならない。この一般労働者の平均賃金は「賃金構造基本統計調査」などにもとづいて算出される。

加えて労使協定は、過半数組合がない場合、適切な手続きを経て選出された過半数代表者と締結しなければならない。

このように労使協定方式は、同一企業内における正社員と派遣労働者の均等・均衡待遇ではなく、労働市場の一般賃金を下限として、労働者の能力や職務内容の向上によって賃金水準を上げていく仕組みである。

5. 「労使協定方式」の位置づけ

なお、労使協定方式は法律上、派遣先均等・均衡方式の適用を除外する仕組みであり、派遣元が労使協定を締結していても、その手続きや内容に不備があれば、派遣先均等・均衡方式が適用される。

そのため、派遣の同一労働同一賃金の原則は派遣先均等・均衡方式であり、労使協定方式は例外的な形態だと、水町（2018）は述べる。このような認識は、小西（2018）、沼田（2021）、日本労働弁護団（2018）、倉重（2021）も同様であり、派遣の同一労働同一賃金に関しては派遣先均等・均衡方式が原則だとみなされている。

さらに沼田（2018）は、派遣労働において労使協定方式が認められていることに対し、「筆者は労使協定方式を否定的に捉えている」「労働者派遣法の均等・均衡待遇は、不徹底というほかはない」と、派遣先均等・均衡方式を軸に派遣労働者の待遇改善をはかるべきだと主張する。また橋本（2021）は、「日本の規制はドイツに比べて緩く、労使協定方式のままでは、一般の最低賃金を下回る可能性はないと保障されていない」と懸念を示しているが、労使協定方式は厚生労働省からの通達により最低賃金以上になることが担保されており、誤った認識にもとづく問題提起がなされている。

このように派遣の同一労働同一賃金において、労使協定方式は例外的な形態であるとして、さまざまな懸念が指摘されている。しかしその一方で、後述するように、9割弱の派遣元が派遣先均等・均衡方式ではなく、労使協定方式を選択している現実がある。

はたして労使協定方式は、本当に派遣先均等・均衡方式に劣る仕組みなのだろうか。

派遣労働者の処遇改善に有効なのはいったいどちらの仕組みなのだろうか。本稿では、調査データの分析によりこの疑問を解き明かしていく。

6. 「派遣先均等・均衡方式」が原則とされた理由

派遣の同一労働同一賃金において、「派遣先均等・均衡方式」が原則とされた理由は、おそらく2つある。

1つめの理由は、派遣先均等・均衡方式は、直接雇用の有期雇用契約労働者やパートタイム労働者の待遇改善の仕組みを、派遣労働者にもそのまま転用するものだからである。

同一労働同一賃金は、正社員と非正社員の処遇格差の是正策のため、有期雇用労働者もパートタイム労働者も派遣労働者も、非正社員というくくりでは同種であり、特段、仕組みをわける必要がないと感じられる。とくに職場における待遇の公平性を重視すれば、雇用主が異なる派遣労働者も、直接雇用の有期雇用労働者らと同じ仕組みに包摂しようとするのは自然である。

逆にもしも、派遣労働者だけを別の仕組みにすれば、ともすれば派遣事業者を優遇していることになりかねない。労働者の処遇改善のために企業への規制を強化する検討において、派遣事業者について考慮することに違和感や抵抗感を持つ人は少なからずいるだろう。

もう1つの理由は、日本では法整備にあたって、欧州、とりわけドイツの派遣労働者の保護政策を参考にしたからである。

ドイツでは、2002年の法整備によって、派遣労働者と派遣先労働者との均等待遇原則を、労働協約によって逸脱できるようになった。しかし、労働協約が派遣労働者の賃金を合法的に切り下げるものとして使われ、派遣労働者と直接雇用の労働者との間には、実に43%もの賃金格差が生じてしまった。そこでドイツでは、2016年に派遣法を改正し、派遣先の直接雇用労働者との均等待遇を強化したのである（山本・山本 2016）。

なおドイツの派遣の労働協約は、複数の産業別労働組合からなる協約共同体と、派遣労働者を雇用する企業（派遣事業者）からなる団体との間で結ばれている（橋本 2021）。

日本の派遣先均等・均衡方式は、派遣以外の非正規雇用労働者と同様の保護規制を企業（派遣元・派遣先）に課すものであり、海外の先進的な制度とも整合的なものである。

第2節 研究の枠組み

1. 研究の狙い

本稿では3つのステップをふんで分析・考察を行う。最初に、同一労働同一賃金の法

改正によって、派遣労働者の賃金が増えたのか確認する。分析には多変量解析を用い、賃金の引き上げにつながる要因の特定も行う。

次に、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のどちらが、派遣労働者の賃金の引き上げに有効なのか比較する。派遣の同一労働同一賃金は、派遣先均等・均衡方式が原則とみなされているにもかかわらず、ほとんどの派遣元が労使協定方式を導入するという矛盾が生じている。この相反した状態は制度設計の根幹にかかわるため、2つの方式を比較する必要があるというのが本稿の問題意識である。

そして、派遣労働者の処遇改善に向けて、さらに何が必要なのか考察する。日本では賃金の低迷が大きな社会問題となっている。よって、同一労働同一賃金の改正法が施行されたら十分なのではなく、この仕組みを発展させて、派遣労働者の賃金をさらに増やすことが期待される。

2. 分析するデータ

分析には、労働政策研究・研修機構が全国の派遣事業所を対象に実施した「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」と「派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査」のデータを用いる。

「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」は2019年9～10月に行われた、有効回答数7,366件のデータである（以下、19年度調査）。同一労働同一賃金の改正法は、大企業と派遣は2020年4月、中小企業は2021年4月から施行されたため、19年度調査は同一労働同一賃金の法施行以前のデータである。

「派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査」は2021年2～3月に行われた、有効回答数8,389件のデータである（以下、20年度調査）。一部の設問に関しては、2019年度（令和元年度）の「労働者派遣事業報告書」の数値が転載されているが、ほとんどの設問は、大企業と派遣に改正法が施行された後の状況についてたずねたものである。また、新型コロナウイルス感染症の流行下で行われた調査のため、コロナ禍の影響を受けた回答となっている。

以下ではとくにことわりがない限り、20年度調査のデータを用いる。一部の分析で、派遣事業所をキーに19年度調査と20年度調査の回答を結合したデータを使用する。なお、設問によって条件分岐や無回答があるため、集計や分析は当該設問の有効回答のみを対象とする。

3. データの特徴

本研究で分析するのは、派遣事業者（派遣元）を対象とした調査データである。「同一労働同一賃金によって派遣労働者の賃金が増えたのか」「派遣労働者の賃上げにおいて、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のどちらが有効なのか」を検証するには、派遣労

働者の処遇を決定する雇用主、つまり派遣事業者の属性や行動について分析する必要があるからだ。

派遣の同一労働同一賃金に関しては、前述したようにすでに定性的な論考がいくつか出されているものの、その論考と現実の方式選択には大きな乖離がある。よって、定量的な検証が急務である。

なお、統計調査の回答にはさまざまなバイアスが発生することがある。今回の調査でも、「社会的望ましきのバイアス」などが発生している可能性に留意がいる。

社会的望ましきのバイアスとは、「このように回答した方が望ましい」「このように回答すると批判される」といった考えから、調査回答者が意識的・無意識的に実態とずれた回答をすることである。法規制である同一労働同一賃金に対して、制度趣旨に即した回答をしなければならないと考える派遣元も、なかにはあると考えられる。

「派遣労働者の賃金が増えたのか」を正確に検証するには、任意回答の回想法のアンケート調査だけではなく、派遣元（派遣事業者）の実際の賃金データや、派遣労働者を対象とした調査データも分析することが望ましい。より精緻な分析は、本稿の結果もふまえた今後の課題である¹。

第3節 派遣労働者の賃金の増加

1. 方式の選択

最初に、派遣元が派遣先均等・均衡方式と労使協定方式のどちらを選択しているのか確認しよう。

同一労働同一賃金の各方式の選択率は、「派遣先均等・均衡方式」5.7%、「労使協定方式」83.3%、「2方式併用（派遣先均等・均衡方式が主）」1.0%、「2方式併用（労使協定方式が主）」2.6%、「2方式併用（半々）」0.4%、「わからない」6.9%である（第2-1表）。

「派遣先均等・均衡方式」「2方式併用（派遣先均等・均衡方式が主）」「2方式併用（労使協定方式が主）」「2方式併用（半々）」をあわせると9.7%であり、約1割の派遣元が派遣先均等・均衡方式を導入している。

一方、「労使協定方式」「2方式併用（労使協定方式が主）」「2方式併用（派遣先均等・均衡方式が主）」「2方式併用（半々）」は、あわせて87.3%に達し、実に9割弱の派遣元が労使協定方式を導入している。

つまり、派遣先均等・均衡方式よりも、労使協定方式を選択する派遣元のほうが圧倒

¹ 派遣元に毎年提出が義務付けられている「労働者派遣事業報告」を分析することなどが考えられる。

的に多い。

現在の法律では、派遣先均等・均衡方式が原則と考えられているにもかかわらず、ほとんどの派遣元が労使協定方式を選択している。実態としてはむしろ、派遣先均等・均衡方式のほうが例外的なのである。

第2-1表 同一労働同一賃金の方式

	度数	比率
派遣先均等・均等方式	460	5.7%
労使協定方式	6729	83.3%
2方式併用（派遣先均等・均衡方式が主）	81	1.0%
2方式併用（労使協定方式が主）	212	2.6%
2方式併用（半々）	32	0.4%
わからない	561	6.9%
合計	8075	100.0%

なお、2方式併用というのは、同一の派遣労働者に対して派遣先均等・均衡方式と労使協定方式の2つを重ねて待遇を決定しているのではなく、同一の派遣元において、ある派遣労働者群に対しては派遣先均等・均衡方式を、別の派遣労働者群に対しては労使協定方式を適用しているということである。例えば、製造業務の派遣労働者は労使協定方式だが、物流業務の派遣労働者は派遣先均等・均衡方式による待遇決定といったことが起きている。

2. 賃金の増加

続いて、同一労働同一賃金により、派遣元が派遣労働者の賃金をどの程度増やしたのかをまとめたのが第2-2表である。

全体では、同一労働同一賃金に際して、派遣労働者の手取り賃金が「減った」は0.4%であり、「変わらない」48.5%、「増えた」が51.1%である。半数以上の派遣元が、派遣労働者の賃金は増えたと回答している。

増えた額は、「1～3%」が30.8%、「4～5%」が13.5%、「6%以上」は6.8%であり、1～3%増やす派遣元が多い。

方式別にみると、2方式を併用している派遣元は、約8割が賃金を増やしている。「かなり増えた（6%以上）」も13.3%と、2方式併用の派遣元は、どちらか1つしか利用していない派遣元よりも、賃金の引き上げに前向きな様子がみてとれる。

同一労働同一賃金を進めるには、仕組みを理解し、派遣労働者への説明や派遣先との

調整、さらには派遣元内部での賃金水準や業務オペレーションの見直しなど、いままでに行ったことのない検討や整備がある。

どちらかの方式を導入するだけでも相当な準備があるにもかかわらず、2つの方式を使い分けられる派遣元は、同一労働同一賃金の制度をよく理解し、業務オペレーションの改善にもたけていると推察される。それゆえに2方式を併用している派遣元は、どちらか1つの方式しか選択していない派遣元よりも、派遣労働者の賃金を増やすこともまた、実現できるのだろう。

派遣先均等・均衡方式の派遣元と、労使協定方式の派遣元の賃上げの傾向は似ているが、労使協定方式のほうが「かなり増えた（6%以上）」や「やや増えた（4～5%）」の割合が高く、「変わらない」の割合が低い。よって、労使協定方式の派遣元のほうが賃上げに積極的だと推察される。

第2-2表 同一労働同一賃金による手取り賃金総額の変化

	減った	変わらない	少し増えた (1-3%)	やや増えた (4-5%)	かなり増えた (6%以上)	合計	度数
派遣先均等・均衡方式	0.0%	51.4%	32.4%	12.0%	4.2%	100.0%	401
労使協定方式	0.4%	48.7%	30.8%	13.3%	6.8%	100.0%	6400
2方式併用	0.6%	19.7%	39.0%	27.3%	13.3%	100.0%	315
わからない	0.8%	74.5%	18.9%	3.5%	2.3%	100.0%	259
全体	0.4%	48.5%	30.8%	13.5%	6.8%	100.0%	7375

3. 賃金を増やす要因

賃金に影響を与える要因はさまざまあるうえ、派遣労働の制度は複雑なため、どの要因が派遣労働者の賃上げに寄与しているのか特定するために多変量解析を行った。

第2-3表が、同一労働同一賃金による派遣労働者の手取り賃金総額の変化を被説明変数とした、順序ロジスティック回帰分析の結果である。

回帰分析の説明変数には、同一労働同一賃金の方式に加えて、派遣元の主力事業のダミー変数、派遣元の有期雇用と無期雇用の派遣労働者の数、取引のある派遣先の数と、最も多い派遣先の企業規模、資本系派遣会社かどうかのダミー変数、派遣先で派遣労働者が業務研修に参加している割合の変数を投入している²。

² 回帰分析のリファレンスグループでは「その他」や「わからない」を用いないことが多いが、「労使協定方式」と「派遣先均等・均衡方式」の比較を行うことが目的の本稿においては、どちらかをリファレンスグループにした分析結果では説明がわかりにくくなるため、「わからない」をリファレンスグループにした分析結果を掲載している。以下も同様の理由でリファレンスグループを設定している分析がある。

補足しておくとして、第2-2表で確認したように、被説明変数の分布は「減った」は1%未満のため、回帰分析の結果、係数がマイナスの値をとったとしても、「同一労働同一賃金により賃金が減っている」のではなく、「同一労働同一賃金によって賃金が変わらない／あまり増えない」ととらえるのが適切である。

第2-3表 派遣労働者の賃金を増やす要因①

	分析①	
	係数	標準誤差
主力事業__専門・技術系	-.596 ***	.115
主力事業__事務系	.871 ***	.128
主力事業__製造業務系	.447 ***	.118
主力事業__医療・福祉系	-.509 **	.190
主力事業__日雇い等のスポット	.806 **	.299
主力事業__その他	-.141	.118
有期雇用派遣労働者数	.001 ***	.000
無期雇用派遣労働者数	.003 ***	.001
派遣先の数	.002 ***	.000
派遣先の企業規模	-.074 ***	.014
資本系	.224 **	.070
派遣先での研修	.025 †	.015
派遣先均等・均衡方式	.737 ***	.182
労使協定方式	.939 ***	.154
2方式併用	1.688 ***	.188
サンプル・サイズ	7036	
-2対数尤度	14726.192	
CoxとSnell 疑似決定係数	.147	
Nagelkerke 疑似決定係数	.162	

※派遣労働者の賃金変化を被説明変数とする順序ロジスティック回帰
 ※リファランスグループは、主力事業は「販売・サービス系」、同一労働同一賃金の方式は「わからない」がリファランスグループ
 ※有意水準は***0.1%、**1%、*5%、†10%

第2-3表から読み取れることは5点ある。

1点目は、派遣元の主力事業が事務系派遣や製造業務系派遣、日雇い等のスポット派遣の場合は、販売・サービス系に比べて、統計的に有意に、同一労働同一賃金を機に派遣労働者の賃金が増えている。それに対し、専門・技術系派遣や医療・福祉系派遣の場合

は、有意に賃金は増えにくいということである。

製造業務派遣や日雇い等のスポット派遣、事務系派遣は、派遣労働の代表的な業態であり³、これらで賃金が増えているのは、派遣労働者に対する同一労働同一賃金の法整備が奏功したといえるだろう。

日雇い等のスポット派遣（平均賃金 9,991 円）や製造業務派遣（平均賃金 10,739 円）は、賃金水準が低く、最低賃金付近での仕事も少なくないことから、同一労働同一賃金と最低賃金の引き上げが重なったことで、賃上げを強く促したと考えられる（第 2-4 表）。

一方、専門・技術系派遣のなかには、もともと賃金が高い派遣労働者もいるため、同一労働同一賃金の対応によって賃金が増えないことがある。実際、専門・技術系派遣の平均賃金（8 時間換算）は 18,944 円と高く、「派遣の賃金が一般賃金より低い」の割合も他の派遣に比べて 8.9%と低い（第 2-4 表）。

医療・福祉系業務派遣は、平均賃金は 11,786 円と他の派遣に比べて低く、「派遣の賃金が一般賃金より低い」も 11.2%と低い（第 2-4 表）。つまり、医療・福祉の分野では、直接雇用の正社員も待遇が低いため、同一労働同一賃金の推進だけで、派遣労働者の賃金を増やすのが難しいと考えられる。

第 2-4 表 派遣労働者の平均賃金の違い（主力事業別）

	最も多い業務の 平均賃金	度数	派遣の賃金が 一般賃金より低い	度数
専門・技術系業務派遣	18,944円	1884	8.9%	3109
事務系業務派遣	11,660円	344	16.4%	712
製造系業務派遣	10,739円	669	23.2%	1339
販売・サービス系業務派遣	11,570円	126	18.2%	302
医療・福祉系業務派遣	11,786円	90	11.2%	152
日雇い等のスポット派遣	9,991円	11	44.4%	27
その他	14,732円	693	12.8%	1413
全体	15,647円	3817	13.7%	7054

※「平均賃金」は2020年の事業報告に記載された最も人数の多い業務に関する2019年時点の賃金額、「一般賃金」との比較は労使協定方式を選択している派遣元のみ回答

2 点目は、派遣元の有期雇用派遣労働者や無期雇用派遣労働者の数が多いほど、統計的に有意に、派遣労働者の賃金は増える。派遣労働者の数が多い派遣元は、法改正の影

³ 派遣労働に関連するさまざまな社会問題を受けて、民主党は 2009 年の衆院選挙においてマニフェストに、製造業務派遣や日雇い等のスポット派遣の原則禁止や、専門業務以外の派遣労働者の常用雇用化を掲げ、政権の座についた。

響が大きく、コンプライアンスのためにも、改正法に対応しようとするからだろう。

3点目は、派遣先に関することである。取り引きしている派遣先の数が多い派遣元では、派遣労働者の賃金が増えるが、派遣先の企業規模が大きい場合は、賃金は増えにくい。

派遣元にとって、取り引きしている派遣先の多さは、派遣労働者の数が多いのと同様、事業規模の大きさを表している。よって派遣労働者が多いのと同様の傾向がみられるのは自然である。

一方、派遣先の企業規模が大きくなるほど、派遣労働者の賃金が増えにくいというのは特筆すべき事実である。なぜなら、大企業は中小企業よりも1年早く、同一労働同一賃金の改正法が施行され、また、一般に大企業は中小企業よりも、コンプライアンス意識が高いため、賃上げに真摯に取り組むと想定されるからだ。

しかし、分析結果はこの仮説とは逆である。大企業は、直接雇用の非正規雇用労働者の賃金は増やすが、外部人材である派遣労働者の賃上げに対しては、異なる対応をしているのかもしれない。企業規模の大きな派遣先は派遣元よりも価格交渉力が強く、派遣労働者の賃上げにともなう派遣料金の価格転嫁が難しいことも理由として考えられる。

4点目は、派遣元と派遣先の関係についてである。派遣元が資本系派遣会社であったり、派遣先が派遣労働者にも業務研修を行ったりしている場合には、統計的に有意に賃金が増えやすい。

派遣労働者の待遇は、派遣労働者・派遣元・派遣先の三者間関係のなかで相互依存的に決まるため、派遣労働者の処遇改善は、派遣元と派遣先の協調関係なくして実現しえない。そのようななか、資本系派遣会社はグループ企業への派遣も多いため、独立系派遣会社より、情報の入手や派遣先との連携がしやすいからだろう。

外部人材でもある派遣労働者にも研修を行う派遣先は、非正規雇用労働者の処遇改善においても、派遣労働者を特別視せずに、内部人材と同様、包摂的に対応していると考えられる。

5点目は、同一労働同一賃金の推進にあたって、方式が不明なままの派遣元よりも、派遣先均等・均衡方式や労使協定方式、2方式併用の派遣元は、統計的に有意に、派遣労働者の賃金が増えている。これは、同一労働同一賃金の政策効果と評価できる。

係数の値から、2方式併用の派遣元は、賃金の引き上げに積極的であり、また、派遣先均等・均衡方式よりも労使協定方式を選択している派遣元のほうが、派遣労働者の賃金を引き上げていることがわかる。

とくに後者の、さまざまな要因をコントロールしてもなお、労使協定方式のほうが派遣先均等・均衡方式よりも賃上げに寄与するという分析結果は非常に重要である⁴。なぜ

⁴ 紙幅の制約で図表や考察を割愛しているが、同一労働同一賃金の方式が「わからない」と回答したサンプルを除き、第2-3表と同様のロジスティック回帰分析も行っている（方式は「派

なら、派遣の同一労働同一賃金は派遣先均等・均衡方式が原則とみなされ、かつ、先行研究では労使協定方式よりも派遣先均等・均衡方式のほうが望ましいと指摘されてきたにもかかわらず、労使協定方式のほうが、賃金が増えることが明らかになったからだ。

4. 賞与や退職金の支払い

なぜ派遣先均等・均衡方式よりも労使協定方式を選択した派遣元のほうが、賃金を増やすことができるのだろうか。その一端は、各種手当や賞与、退職金などの支払いにある。

紙幅の都合ですべてを紹介することができないため、有期雇用派遣労働者に対して、19年度調査から20年度調査にかけて、手当などの支払いにどのような変化があったのかをまとめたのが第2-5表である。

19年度調査から20年度調査にかけて、「支給なし→支給あり」になった割合は、①通勤手当（交通費）は、派遣先均等・均衡方式2.4%のところ労使協定方式は7.8%、②賞与は、派遣先均等・均衡方式12.2%のところ労使協定方式22.6%、③退職金は、派遣先均等・均衡方式10.5%のところ労使協定方式43.3%である。いずれも、労使協定方式の派遣元のほうが、新たに支払うようにした割合が高い。

とくに退職金に関しては、派遣先均等・均衡方式では「支給なし→支給なし」が78.9%のところ、労使協定方式では43.3%と、大きな差がある。同一労働同一賃金の対応では退職金についても考慮することが求められている。労使協定方式の派遣元は、退職金も考慮した労使協定をつくるのに対し、派遣先均等・均衡方式の派遣元は、派遣先における退職金の情報を勘案して賃金を定めればよく、派遣元で退職金を導入するには至らないと考えられる。

派遣の労使協定方式は、労働協約による賃金の引き下げが問題になったドイツと違い、同一職種・同一地域の一般労働者の平均賃金以上という下限が決められているうえ、賃金の細目ごとに対応方針が定められているため、賃金の切り下げが起きにくい構造になっているといえよう。日本では、労使協定方式の仕組みを精緻につくりこむことによって、派遣労働者の賃金の引き上げを実現しているのである。

遣先均等・均衡方式」をリファランsgループにし、「労使協定方式」「2方式併用」のダミー変数を投入)。その結果、統計的に有意に派遣先均等・均衡方式の派遣元よりも、労使協定方式の派遣元と2方式併用の派遣元で賃金が増えることが確認された。

第2-5表 有期雇用派遣労働者に対する支払いの変化

① 通勤手当（交通費）

	支給なし	支給あり	支給なし	支給あり	合計	度数
	→支給なし	→支給なし	→支給あり	→支給あり		
派遣先均等・均衡方式	0.0%	4.9%	2.4%	92.7%	100.0%	82
労使協定方式	0.1%	1.5%	7.8%	90.6%	100.0%	1464
2方式併用	0.9%	0.0%	3.6%	95.5%	100.0%	112
わからない	0.0%	0.0%	4.8%	95.2%	100.0%	21
全体	0.1%	1.5%	7.2%	91.1%	100.0%	1679

② 賞与

	支給なし	支給あり	支給なし	支給あり	合計	度数
	→支給なし	→支給なし	→支給あり	→支給あり		
派遣先均等・均衡方式	37.8%	10.8%	12.2%	39.2%	100.0%	74
労使協定方式	39.9%	12.3%	22.6%	25.1%	100.0%	1357
2方式併用	41.5%	11.3%	27.4%	19.8%	100.0%	106
わからない	26.3%	21.1%	21.1%	31.6%	100.0%	19
全体	39.8%	12.3%	22.4%	25.5%	100.0%	1556

③ 退職金

	支給なし	支給あり	支給なし	支給あり	合計	度数
	→支給なし	→支給なし	→支給あり	→支給あり		
派遣先均等・均衡方式	78.9%	7.0%	10.5%	3.5%	100.0%	57
労使協定方式	43.3%	5.9%	43.3%	7.5%	100.0%	1015
2方式併用	41.5%	4.6%	41.5%	12.3%	100.0%	65
わからない	42.9%	21.4%	28.6%	7.1%	100.0%	14
全体	45.0%	6.1%	41.4%	7.6%	100.0%	1151

第4節 派遣元と派遣先の関係

1. 派遣料金の引き上げ

派遣労働者の賃金の原資は派遣料金である。よって、派遣労働者の賃上げには、派遣料金の引き上げやマージン率の多寡が影響すると考えられる。

第2-6表に、同一労働同一賃金にともなう派遣料金の変化をまとめた。全体に、第2

-6表の「派遣料金の変化」と、前掲第2-2表の「賃金の変化」は、よく似た傾向を示している。

まず、同一労働同一賃金により、派遣料金は「変わらない」51.5%、「増えた」47.8%と、同じと増えたが半々で拮抗している。

また、2方式併用の派遣元では、7割以上が派遣料金を引き上げている。ただし、2方式併用の派遣元は、13.3%が賃金をかなり増やしている（前掲第2-2表）のに対し、派遣料金をかなり増やした派遣元は5.6%に留まる。よって、2方式併用の派遣元のなかには、賃金の引き上げ分を派遣料金に転嫁しない事業者も存在する。

加えて、派遣料金も、賃金同様に、労使協定方式の派遣元のほうが、派遣先均等・均衡方式の派遣元よりも、引き上げる傾向がある。

第2-6表 同一労働同一賃金による派遣料金の変化

	減った	変わらない	少し増えた (1-3%)	やや増えた (4-5%)	かなり増えた (6%以上)	合計	度数
派遣先均等・均衡方式	1.0%	57.2%	26.8%	10.6%	4.3%	100.0%	414
労使協定方式	0.6%	51.3%	29.8%	13.2%	5.1%	100.0%	6475
2方式併用	0.6%	22.4%	45.2%	26.2%	5.6%	100.0%	321
わからない	2.4%	83.2%	9.6%	4.0%	0.8%	100.0%	250
全体	0.7%	51.5%	29.6%	13.3%	4.9%	100.0%	7460

2. 料金表とマージン率

そこで前掲第2-3表の分析に、派遣料金の引き上げとマージン率、派遣料金表や賃金表に関する説明変数を追加して分析した結果が第2-7表分析②である。分析②からの発見は主に3点ある。

1点目は、派遣料金の引き上げは、統計的に有意に派遣労働者の賃上げに寄与する。前掲第2-3表の分析①で統計的に有意だった多くの変数が、第2-7表の分析②では有意ではなくなっているうえ、「派遣料金の引上げ」変数の係数の値も大きい。疑似決定係数の値も大きくなっていることから、派遣料金の引き上げと派遣労働者の賃上げには、他の要因を上回る極めて強い相関関係があることがわかる。

2点目は、派遣料金と賃金の差分であるマージン率の多寡は、派遣労働者の賃上げに有意な影響を与えていない。派遣元のマージン率が低いから賃金が増えるわけでも、マージン率が高いから賃金が抑制されるとも、分析結果からはいいきれない。

3点目は、派遣料金表の整備は、統計的に有意に派遣労働者の賃上げにプラスの影響を及ぼすが、賃金表の整備については、有意な結果が得られなかったということである。

第2-7表 派遣労働者の賃金を増やす要因②③④

	分析②		分析③		分析④	
	係数	標準 誤差	係数	標準 誤差	係数	標準 誤差
主力事業__専門・技術系	-.251 †	.135	-.251 †	.136	-.376 *	.174
主力事業__事務系	.431 **	.150	.436 **	.150	1.317 ***	.184
主力事業__製造業務系	.087	.139	.102	.139	.332 *	.168
主力事業__医療・福祉系	-.277	.225	-.274	.225	.178	.285
主力事業__日雇い等のスポット	.168	.366	.160	.369	1.573 **	.577
主力事業__その他	-.038	.140	-.036	.140	.001	.174
有期雇用派遣労働者数	.000	.000	.000	.000	.001	.000
無期雇用派遣労働者数	.001 *	.001	.002 *	.001	.000	.001
派遣先の数	.002 **	.000	.002 **	.000	.001 *	.001
派遣先の企業規模	-.048 **	.016	-.049 **	.016	-.058 **	.021
資本系	.026	.083	.032	.083	.223 *	.095
派遣先での研修	-.005	.019	-.008	.019	.025	.024
派遣先均等・均衡方式	.141	.235	.151	.235	.604	.450
労使協定方式	.023	.205	.033	.204	.659	.412
2方式併用	.550 *	.239	.570 *	.239	1.412 **	.434
派遣料金の引上げ	2.478 ***	.045	2.481 ***	.045		
マージン率	.001	.003	.001	.003		
派遣料金表整備（賃金表整備なし）	.173 *	.088	.139 †	.075		
賃金表整備（能力などにもとづく）	.050	.069				
賃金に職務内容を反映			.241 *	.113		
賃金に職務成果を反映			-.141	.102		
賃金に能力・経験を反映			.139	.117		
派遣先に休業あり					.360 ***	.092
コロナで有期雇用派遣労働者減少					.603 ***	.084
コロナで無期雇用派遣労働者減少					.091	.078
雇用調整助成金利用あり					.013	.087
サンプル・サイズ	6324		6324		2854	
-2 対数尤度	10022.941		10015.038		6672.517	
CoxとSnell 疑似決定係数	.564		.565		.194	
Nagelkerke 疑似決定係数	.619		.620		.210	

※派遣労働者の賃金変化を被説明変数とする順序ロジスティック回帰

※主力事業は「販売・サービス系」、同一労働同一賃金の方式は「わからない」がリファレンスグループ

※有意水準は***0.1%、**1%、*5%、†10%

上記分析での、「賃金表整備」の変数は、派遣労働者の能力やスキル、職位、職階にもとづいた賃金表が整備されていること、「派遣料金表整備（賃金表整備なし）」の変数は、賃金表はなく、必要能力やスキルに基づいた派遣料金表があり、それによって賃金が決まることを表している。

派遣労働者の賃上げに、賃金表よりも派遣料金表の影響が大きいというのは、意外な発見である。派遣労働者の賃上げでは、派遣元で賃金制度を見直すだけでなく、賃金原資の増分を派遣料金に上乗せする必要がある、そのことを派遣先に説明し、納得してもらうのに派遣料金表が有効なのだろう。

「賃金表整備」の変数のかわりに、派遣元で賃金決定に考慮している要素を追加したのが、第2-7表の分析③である。「賃金に職務内容を反映」する派遣元では、統計的に有意に賃金が増えるのに対し、「賃金に職務成果を反映」や「賃金に能力・経験を反映」する派遣元では、統計的に定かな結果は得られなかった。

派遣労働者の職務内容は、本人の能力や経験と違って、派遣先の意向が大きく影響することから、派遣労働者の賃上げには、やはり派遣先の協力が不可欠なのである。

まとめると、派遣労働者の賃金を増やすには、派遣元だけでなく、派遣元と派遣先が連携し、賃金増に見合う価格を派遣料金に上乗せする必要がある。そのためには、派遣元が職務に必要な能力やスキルにもとづく派遣料金表を整備し、派遣先の同意を得て、派遣労働者の賃金に還元することが必要となる。

3. コロナの影響

派遣労働者の処遇改善を考えるうえで、もう1つ考慮すべきは、新型コロナウイルス感染症の影響である。日本国内では、2020年1月頃から新型コロナが広がり始め、4月には1回目の緊急事態宣言が発令された。コロナにより、多くの企業が休業や短時間営業を余儀なくされ、それにより賃金の減少や仕事を失った労働者も少なくなかった。一方で、企業都合ではなく、家庭の事情や健康面の理由から、自ら働くことを控えた労働者がいたのも、コロナ禍の雇用の特徴である。

同一労働同一賃金の改正法の施行は2020年4月であり、コロナにより雇用情勢が悪化している真只中に、賃金について見直す必要があった。

そこで、前掲第2-3表の分析①に、コロナ禍の影響の説明変数を追加したのが、第2-7表の分析④である。分析④の主な結果は3つある。

まず、コロナにより派遣先に休業があった派遣元では、統計的に有意に賃金の増加がみられることである。

また、有期雇用派遣労働者の減少があっても、有意に賃金が増えている一方で、無期雇用派遣労働者の減少と賃金に関しては有意な結果は得られなかった。

加えて、雇用調整助成金を利用した派遣元での賃金の引き上げに関しても、定かな結果は得られなかった。

以上から、派遣先に休業があっても、有期雇用派遣労働者の減少があっても、雇用している派遣労働者の賃金を増やした派遣元が存在する。派遣先が休業により、休業手当分として平均賃金の6割を派遣元に支払ったとしても、賃上げの原資としては不足すると思われる。それでも賃上げができた理由は3つ考えられる。

1つめの理由は、派遣先での就労時間の短縮により、派遣労働者の賃金の総額が減少したことで、派遣元で追加の支払いが可能になったというものである。2つめの理由は、派遣元の経営努力により賃金原資を捻出し、賃金を増やしたというものである。3つめの理由は、コロナにともない、派遣先や派遣元、派遣労働者自身の事情で、有期派遣労働者が減少したことで、派遣元の人件費が減少し、残った派遣労働者に対しては、賃金の増加が可能になったというものである。

分析④では、「派遣先に休業あり」よりも「コロナにより有期雇用派遣労働者減少」の係数の値が大きいことから、派遣元によっては、労働者数の減少が、待遇の改善につながったと推察される。同一労働同一賃金の法規制がコロナ禍と重なったことで、派遣労働者に関しては、雇用調整と処遇改善のトレードオフが発生したと考えられる。

第5節 賃金に関する小括

1. 主な発見事実

ここまで、同一労働同一賃金の推進により、派遣労働者の賃金がどのような要因によって増えたのか分析してきた。主な発見事実は5つにまとめられる。

第1に、同一労働同一賃金の推進により、約半数の派遣元が派遣労働者の賃金を増やしている。派遣労働者のなかにはもともと高い賃金を得ている者もあり、すべての派遣労働者が処遇改善の対象ではない。よって、半数の派遣元で賃上げがみられるのは、同一労働同一賃金の政策に一定の効果があつたと評価できる。

第2に、派遣元の約9割が労使協定方式を選択しているうえ、派遣労働者の賃金の引き上げ効果も労使協定方式のほうが高い。派遣の同一労働同一賃金は派遣先均等・均衡方式が原則とみなされているが、労使協定方式のほうが有効な仕組みであることが分析により明らかになった。これは、同一労働同一賃金の今後の方向性や、派遣労働者の処遇改善の方法に、一石を投じるものである。

第3に、派遣労働者の賃金を増やすのに、最も有効なのは派遣料金の引き上げである。派遣元が、職務内容や必要なスキルにもとづく派遣料金表を整備し、派遣先が派遣料金への価格転嫁を認めることが、派遣労働者の賃金増につながる。また、派遣労働者にも

研修を行う派遣先では、賃金が増えやすいなど、派遣先の取り組みと派遣労働者の賃上げにも関係がある。派遣労働者の処遇改善に向けて、派遣元と派遣先のさらなる連携や協力が期待される。

第4に、規模の大きい企業への派遣や、医療・福祉分野での派遣では、派遣労働者の賃金の増加は芳しくない。同一労働同一賃金は大企業から先行して改正法が施行されているにもかかわらず、企業規模が大きいと賃金が増えにくいというのは、注視すべき結果である。他方、医療・福祉分野では労働者の処遇改善が切実な問題になっており、派遣労働者の賃上げも、直接雇用の労働者同様に難しくなっている。いずれも派遣労働者の賃金水準は、派遣先の影響を受けていることを示しており、派遣労働者の賃金引き上げは、雇用主（派遣元）だけでは限界があるといえよう。

第5に、新型コロナウイルス感染症の流行により、雇用にもさまざまな影響がでているが、派遣先に休業があっても、派遣労働者の賃金は増えている。また、派遣労働者の処遇の改善が、有期雇用派遣労働者の減少とのトレードオフによって実現した可能性を否定できない。

2. 残る課題

この分析における最も重要な発見事実は、派遣先均等・均衡方式よりも労使協定方式のほうが、有効な仕組みであることが明らかにしたことである。

この事実は、派遣の同一労働同一賃金は、「派遣先均等・均衡方式が原則だと考えられているが、今後は労使協定方式を基軸に発展させていくべきなのではないか」という根本的な問いを導く。

この問いに答えるには、労使協定方式が現状どうなっていて、どこに発展の鍵があるのか検討しなければならない。

第6節 労使協定方式に関する考察

1. 労使協定方式の負担

労使協定方式の現状を理解するために、労使協定方式と派遣先均等・均衡方式それぞれを選択している派遣元が、何を課題ととらえているかまとめたのが第2-2図である。

まず、労使協定方式と派遣先均等・均衡方式のどちらを選択している派遣元とも、同一労働同一賃金による課題は「特になし」が最も多い。とくに派遣先均等・均衡方式の派遣元では60.7%が課題を感じていない。

そのようななかで、派遣先均等・均衡方式を選択している派遣元における課題は、上

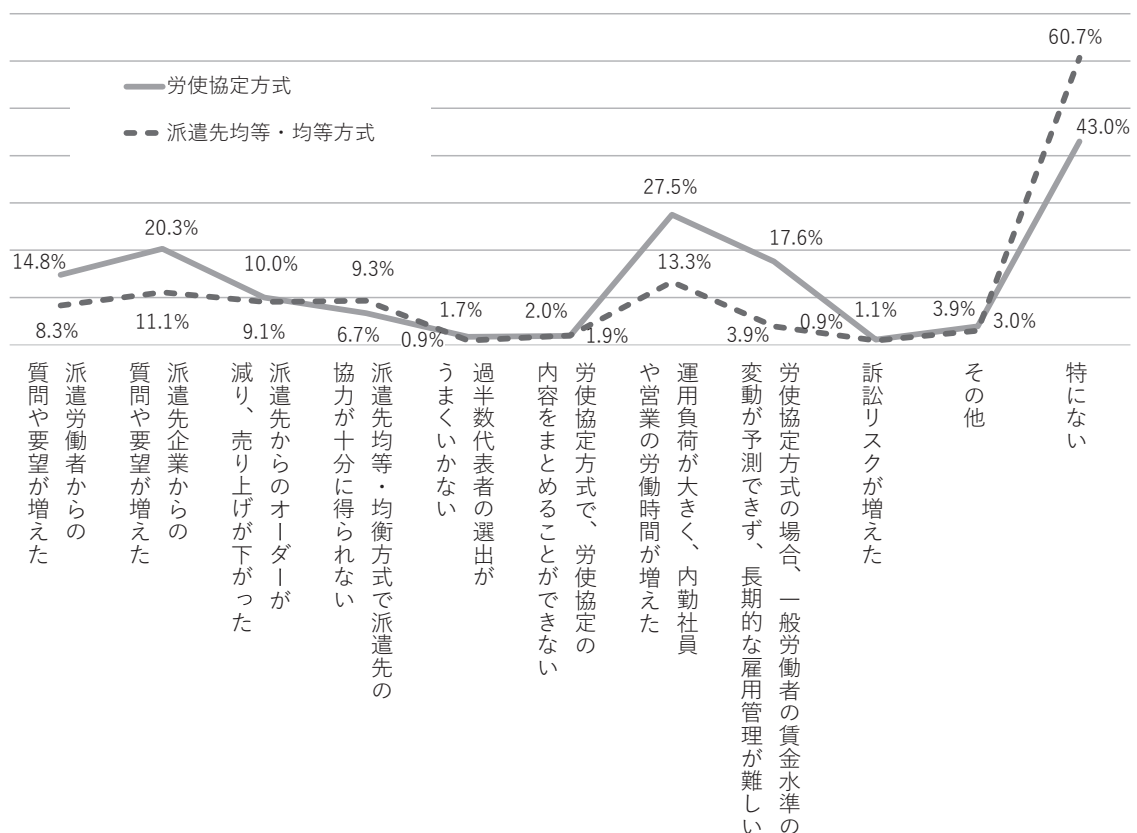
位から「運用負荷が大きく、内勤社員や営業の労働時間が増えた」13.3%、「派遣先企業からの質問や要望が増えた」11.1%、「派遣先均等・均衡方式で派遣先の協力が十分に得られない」9.3%、「派遣先からのオーダーが減り、売り上げが下がった」9.1%である。

派遣先均等・均衡方式は派遣元と派遣先の連携を前提とした仕組みだが、派遣元は派遣先との連携に課題を感じているのである。

対して、労使協定方式を選択している派遣元では、同一労働同一賃金の課題は、上位から「運用負荷が大きく、内勤社員や営業の労働時間が増えた」27.5%、「派遣先企業からの質問や要望が増えた」20.3%、「労使協定方式の場合、一般労働者の賃金水準の変動が予測できず、長期的な雇用管理が難しい」17.6%、「派遣労働者からの質問や要望が増えた」14.8%である。

労使協定方式の派遣元では、派遣労働者や派遣先への説明も含む、運用負荷の大きさが課題となっている。

第2-2図 同一労働同一賃金による課題



※ 2方式を併用せず、労使協定方式もしくは派遣先均等・均衡方式を選択している派遣元を集計

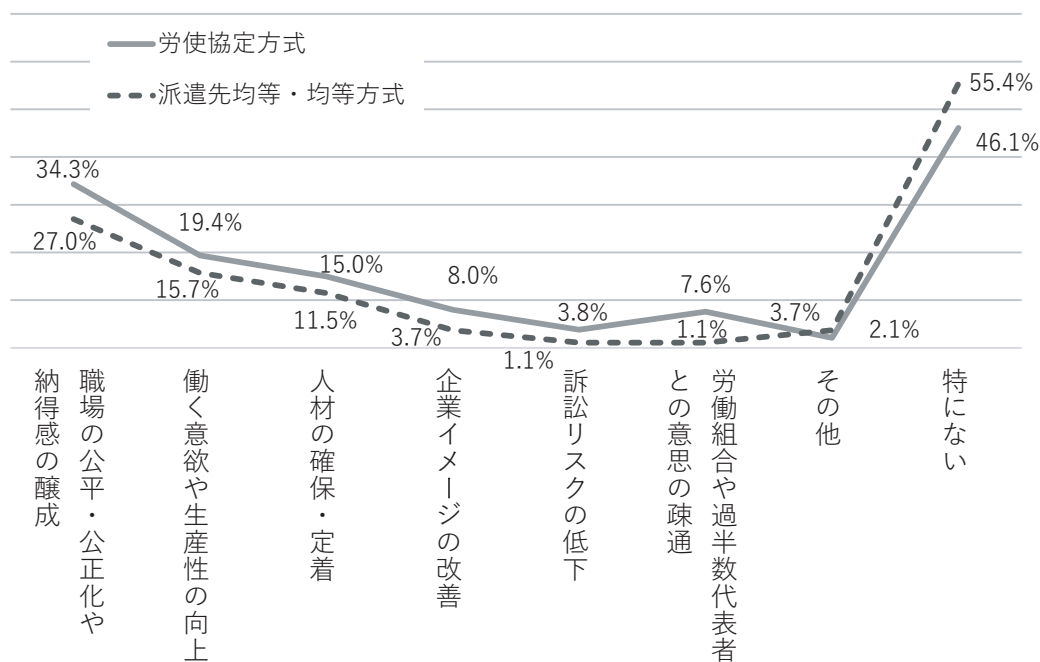
何事も新しい仕組みの導入時には、追加的な負荷が生じるが、派遣制度はもともと複雑な仕組みであり、やみくもに運用負荷をあげていくと、サービスの質の低下を招く危険性が高い。今後、同一労働同一賃金の浸透にともない、派遣元が業務フローを平準化し、運用負荷を定常化できるかは注視していく必要があるだろう。

2. 労使協定方式の利点

続いて、派遣元が認識している同一労働同一賃金の効果をまとめたのが第2-3図である。

労使協定方式と派遣先均等・均等方式のどちらを選択している派遣元でも、同一労働同一賃金の効果は「特にない」が最も多く、次いで「職場の公平・公正化や納得度の醸成」「働く意欲や生産性の向上」「人材の確保・定着」の順である。

第2-3図 同一労働同一賃金による効果



※2方式を併用せず、労使協定方式もしくは派遣先均等・均等方式を選択している派遣元を集計

さらにデータを分析すると、同一労働同一賃金により賃金を増やしたかどうかで、効果を感じる程度に差があることがわかった。同一労働同一賃金の効果を感じている割合は、賃金を増やさなかった派遣元では40.3%に留まるが、賃金を増やした派遣元では68.4%となる（表省略）。賃金を増やした派遣元は、何らかのメリットを認識している

のである。

また、労使協定方式を選択した派遣元は、派遣先均等・均衡方式を選択した派遣元よりも、「職場の公平・公正化や納得感の醸成」や「労働組合や過半数代表者との意思の疎通」を効果としてあげる割合が高い。とくに「労働組合や過半数代表者との意思の疎通」は、派遣先均等・均衡方式の派遣元では1.1%のところ、労使協定方式の派遣元では7.6%である。

賃金という基幹的労働条件が労使自治のもとで決定されることは、望ましい変化と評価できる。

3. 派遣先均等・均衡方式の選択理由

派遣先均等・均衡方式は、派遣労働者への賃金の引上げ効果が低いうえに、派遣元が認識している効果も労使協定方式よりも少ないとなると（前掲第2-3図）、「そもそも派遣先均等・均衡方式は必要なのか」という疑問が生じる。

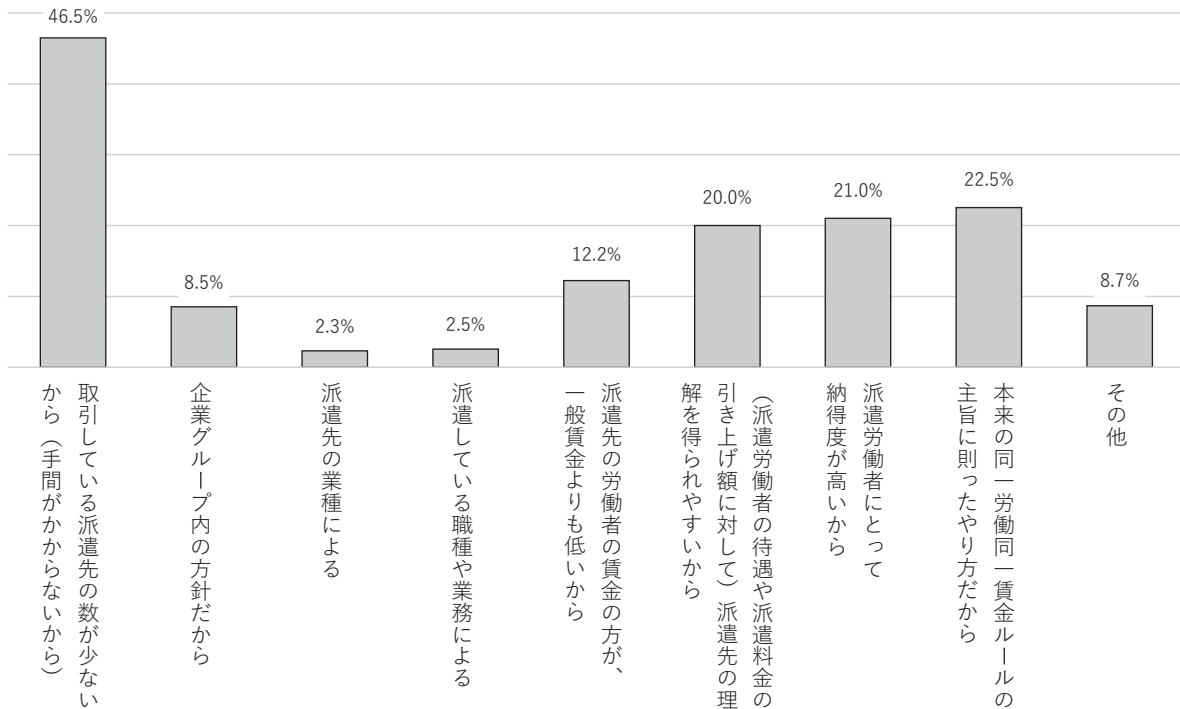
派遣元が派遣先均等・均衡方式を選択する理由は、複数回答で上位から、「取引している派遣先の数が少ないから（手間がかからないから）」46.5%、「本来の同一労働同一賃金ルール的主旨に則ったやり方だから」22.5%、「派遣労働者にとって納得度が高いから」21.0%、「（派遣労働者の待遇や派遣料金の引き上げ額に対して）派遣先の理解を得られやすいから」20.0%、「派遣先の労働者の賃金の方が、一般賃金よりも低いから」12.2%、「その他」8.7%、「企業グループ内の方針だから」8.5%である（第2-4図）。

「取引している派遣先の数が少ないから（手間がかからないから）」や、「派遣先の理解を得られやすいから」「企業内グループの方針だから」は、すでに論じてきたように、派遣労働者の処遇改善のためには、派遣先と派遣元の連携が重要なことを示している。

ここで注視すべきは、「本来の同一労働同一賃金ルール的主旨に則ったやり方だから」が2番目に多く、さらに「派遣先の労働者の賃金のほうが、一般賃金よりも低いから」という派遣労働者の処遇改善という主旨とは逆の理由で、労使協定方式ではなく派遣先均等・均衡方式を選択している派遣元もあるということである。

派遣の同一労働同一賃金は、派遣先均等・均衡方式が本来の形であると認識されているうえ、派遣労働者の処遇改善のために整備したはずの派遣先均等・均衡方式が、1割強の派遣元で派遣労働者の賃上げを回避する策として使われている。労使協定方式のほうが、賃金の引上げ効果が高いことを考えると、派遣先均等・均衡方式の設計には不備があるといわざるをえない。

第2-4図 派遣先均等・均衡方式を選択した理由（複数回答）



4. 過半数代表者と賃上げ

同一労働同一賃金の労使協定は、派遣事業主もしくは派遣事業所の単位で、過半数労働組合もしくは過半数代表者と締結するものである。

派遣元が労使協定を締結する相手は、「派遣労働者の過半数代表者」51.8%、「内勤社員や営業等、派遣労働者以外の過半数代表者」40.5%、「過半数組合」4.3%、「わからない」3.4%となっている（表省略）。過半数労働組合と労使協定を締結する派遣元は少数で、労使協定方式を選択した派遣元の9割以上が、過半数代表者を選出している。

過半数代表者の選出方法は複数回答で、「挙手」46.7%、「投票（紙）」28.5%、「投票（メール）」22.2%、「投票（Web／アプリ）」14.4%、「持ち回り」8.9%、「その他」7.8%である（表省略）。

第2-8表に、労使協定の締結相手と賃金の増加のクロス集計をまとめた。派遣労働者の賃金は、「過半数代表者が派遣労働者」の派遣元が1番、内勤社員や営業等「過半数代表者が派遣労働者以外」の派遣元が2番目、「過半数労働組合」が3番目に増えている。

一般に過半数代表者よりも労働組合のほうが、入手できる情報量が多く、交渉ノウハウも蓄積しているため、交渉力は強い。にもかかわらず、過半数組合よりも過半数代表者と労使協定を結んだ派遣元のほうが、賃上げ率が高いというのは注目すべき結果である。

第2-8表 過半数代表者と賃金の増加

	減った	変わらない	少し 増えた (1-3%)	やや 増えた (4-5%)	かなり 増えた (6%以上)	合計	度数
派遣労働者を 過半数代表者として選出している	0.4%	42.1%	33.1%	15.8%	8.6%	100.0%	3521
内勤社員や営業等、 派遣労働者以外の者を 過半数代表者として選出している	0.5%	50.2%	30.5%	12.8%	6.0%	100.0%	2737
過半数労働組合があるため、 過半数代表者は選出していない	0.0%	74.9%	18.0%	4.6%	2.5%	100.0%	283
わからない	0.0%	64.4%	24.1%	9.8%	1.7%	100.0%	174
全体	0.4%	47.3%	31.2%	13.9%	7.1%	100.0%	6715

※派遣先均等・均衡方式との併用含め、労使協定方式を選択している派遣元を集計

5. 過半数組合の内実

なぜ過半数労働組合より過半数代表者と労使協定を締結した派遣元のほうが、派遣労働者の賃金が増えるのだろうか。

主な理由として、事業所における派遣労働者の人数規模が考えられる。というのも、派遣事業専業の大手派遣会社では、派遣労働者のほうが派遣以外の労働者よりずっと多いが、本業事業が別にある会社が、顧客サービスの一環として派遣事業を行うような場合、派遣以外の労働者が大半で、派遣労働者はわずかということがあるからだ。

就労先がバラバラな派遣労働者を組織化するのは、同一の職場で働く労働者を組織化するよりもはるかに難しいため、過半数組合がある派遣元は、派遣以外の労働者が多いと考えられる。

そこで、過半数代表の選出の仕方ごとに労働者数を第2-9表にまとめた。派遣以外の労働者ひとりあたりの派遣労働者数の比率は、「過半数代表者が派遣労働者」の派遣元は7.2、「過半数代表者が派遣労働者以外」の派遣元は7.6、「過半数労働組合」の派遣元は2.8である。やはり、過半数労働組合がある派遣元では、相対的に派遣労働者が少なく、派遣労働者の比率が小さい。

派遣元に労働組合があったとしても、派遣労働者が少なければ、少数派の派遣労働者の処遇改善よりも、多数派の派遣以外の労働者の処遇改善のほうが、優先順位が高い。とくに同一労働同一賃金の対応では、直接雇用の労働者間においても、正社員と正社員以外の労働者の均等・均衡待遇が求められている。労働組合に加入している正社員からすると、正社員以外の労働者の処遇改善は自分事とはとらえにくいというえ、非正規雇用労働者の処遇改善によって、自分たちの処遇が下がる懸念もある。雇用主が別の派遣労働者の処遇改善に対しては、なお一層他人事のように思うのは、人間の自然な心理だろう。

このように労働組合のメンバー構成によっては、労働組合が派遣労働者の賃上げに取り組むインセンティブは弱くなると考えられる。

なお、過半数代表者に派遣労働者が選出されている派遣元よりも、内勤社員などが選ばれている派遣元のほうが、派遣労働者の比率が高い。派遣労働者が多い派遣元は、派遣労働者と内勤社員のすみわけがはっきりしており、バックヤードの業務は内勤社員が担う傾向があるのだろう。

第2-9表 過半数代表者と労働者の平均人数

	有期雇用 派遣 労働者数	無期雇用 派遣 労働者数	内勤等、 派遣以外の 労働者数	派遣労働者数/ 派遣以外の労働 者数の比率	度数
派遣労働者を 過半数代表者として選出している	34人	22人	41人	7.2	3378
内勤社員や営業等、 派遣労働者以外の者を 過半数代表者として選出している	55人	21人	73人	7.6	2711
過半数労働組合があるため、 過半数代表者は選出していない	11人	36人	296人	2.8	263
わからない	12人	9人	59人	2.1	217
全体	41人	22人	64人	7.0	6569

※派遣先均等・均衡方式との併用含め、労使協定方式を選択している派遣元を集計
※度数は、有期雇用派遣労働者数、無期雇用派遣労働者数、派遣以外の労働者数す
べてに有効回答があり、比率を算出できた数

6. 分析結果

ここまで労使協定の締結相手による差異をみてきた。より正確に各要因の影響を知るために、労使協定方式を選択している派遣元を対象に、労使協定の締結相手を説明変数に加えた多変量解析を行った結果が第2-10表分析⑤である。

分析⑤の結果、統計的に有意に、「過半数代表者が派遣労働者」の派遣元では派遣労働者の賃金が増えているのに対し、「過半数労働組合」と労使協定を結んでいる派遣元では賃金が増えにくいことが確認された。

分析⑤では、派遣以外の労働者数や、派遣以外の労働者ひとりあたりの派遣労働者数の比率もコントロールしているため、派遣元における人員構成の影響を取り除いても、過半数組合と労使協定を結ぶ派遣元は、派遣労働者の賃金が増えにくいのである。

念のため、派遣労働者の賃金が、改正法施行前の時点で、一般賃金に比べて高かったか安かったかも区別して分析したのが分析⑥である。過半数組合があり、かつ、派遣賃金が一般賃金よりも高いもしくは、変わらない派遣元では、統計的に有意に、派遣労働者の賃金は増えにくい。一方、過半数組合があり、かつ、派遣賃金が一般賃金よりも安い派遣元では、派遣労働者の賃上げに関して統計的に定かな結果は得られなかった。

労使協定方式では、派遣労働者の賃金が一般賃金よりも安い場合は、賃金を引き上げなければならない。しかし、派遣労働者の賃金が一般賃金よりも安くても、過半数組合がある派遣元では、改正法施行後に賃金を増やしたということが統計的に確認できないのである。

また、分析⑤において、統計的に有意ではないが、「過半数代表者が派遣労働者以外」の係数は、「過半数代表者が派遣労働者」の係数よりも小さい正の値をとっている。紙幅の都合で結果の掲載は省略するが、過半数代表者が「わからない」という派遣元を除いて同じような分析を行ったところ、「過半数代表者が派遣労働者以外」は統計的に有意に「過半数代表者が派遣労働者」よりも小さい正の値をとることが確認された。

以上から、派遣労働者の賃金は、派遣元の人員構成などによらず、過半数代表者が派遣労働者の派遣元で最も増えやすく、次いで内勤社員などの派遣以外の労働者が過半数代表者である派遣元で増え、過半数労働組合と労使協定を結ぶ派遣元が最も賃金が増えにくいといえる。

労働組合が労働者代表制よりも派遣労働者の賃上げに効力をもたず、派遣労働者が過半数代表者になるほうが、賃金が増えるという事実は、労働者派遣制度における集团的労使関係をどのように整備するべきかという問題を惹起する。

一般的な「労働者⇄企業（派遣元・派遣先）」という単純な構図では、派遣労働者と派遣以外の労働者の利害関係が捨象され、現状を正確に把握できないのである。派遣労働者の処遇改善のためには、認識枠組みを改めるところから取り組む必要があるのだ。

第2-10表 派遣労働者の賃金を増やす要因⑤⑥

	分析⑤		分析⑥	
	係数	標準 誤差	係数	標準 誤差
主力事業__専門・技術系	-0.568 ***	.133	-0.570 ***	.133
主力事業__事務系	1.049 ***	.147	1.044 ***	.147
主力事業__製造系	.566 ***	.136	.568 ***	.136
主力事業__販売・サービス系	-.297	.214	-.306	.214
主力事業__医療・福祉系	1.296 **	.437	1.295 **	.437
主力事業__日雇い等のスポット	.067	.136	.067	.136
有期雇用派遣労働者数	.000	.000	.000	.000
無期雇用派遣労働者数	.001 *	.001	.001 *	.001
派遣以外の労働者数	.000 *	.000	.000 †	.000
派遣労働者数／派遣以外の労働者数	.015 ***	.002	.015 ***	.002
派遣先の数	.002 ***	.001	.002 ***	.001
派遣先の企業規模	-.068 ***	.015	-.068 ***	.015
資本系	.176 *	.078	.177 *	.078
派遣先での研修あり	.002	.017	.003	.017
派遣料金表整備（賃金表整備なし）	.253 ***	.071	.252 ***	.071
賃金に職務内容を反映	.032	.106	.030	.106
賃金に職務成果を反映	-.255 **	.095	-.255 **	.095
賃金に能力・経験を反映	.357 **	.110	.358 **	.110
マージン率	-.002	.003	-.002	.003
過半数代表_派遣労働者	.640 **	.189	.639 **	.189
過半数代表_派遣労働者以外	.265	.190	.265	.190
過半数組合	-.750 **	.253		
過半数組合×派遣賃金が一般賃金より安い			.194	.437
過半数組合×派遣賃金が一般賃金と変わらない			-.872 **	.328
過半数組合×派遣賃金が一般賃金より高い			-.922 **	.323
サンプル・サイズ	5649		5649	
-2 対数尤度	12490.255		12485.105	
CoxとSnell 疑似決定係数	.180		.181	
Nagelkerke 疑似決定係数	.198		.199	

※派遣労働者の賃金変化を被説明変数とする順序ロジスティック回帰

※主力事業は「販売・サービス系」、労使協定の締結相手は「わからない」がリファレンスグループ

※有意水準は***0.1%、**1%、*5%、†10%

7. 派遣の労使関係

以上の分析結果をふまえて、労使協定方式に関する考察をまとめておこう。

まず、労使協定方式は派遣先均等・均衡方式よりも、派遣労働者の賃金の引き上げにつながり、9割弱の派遣元が選択している。労使協定方式を通じて、賃金をさらに引き上げるには、当事者である派遣労働者が過半数代表者になることが望ましい。逆に、派遣元の労働組合と労使協定を締結するだけでは、派遣労働者の処遇改善につながらないことがある。なお、派遣元では、労使協定方式の運用負荷の高さが課題となっている。

これらから、労使協定方式のもとで派遣労働者の賃金を増やしていくには、3つの方向性が考えられる。

第1の方向性は、処遇改善のための労使協定に関しては、当事者である派遣労働者を過半数代表者にすることである。

第2の方向性は、派遣元の労働組合が、派遣労働者の処遇改善を推進することである。

第3の方向性は、派遣事業者それぞれではなく、横断的な労働協約によって、派遣労働者の処遇改善を目指すことである。

3つの方向性を実現するための具体策は次節で論じる。

第7節 政策的インプリケーション

1. 同一労働同一賃金の展開

最終節では、ここまでの分析・考察を総括し、政策的な含意をまとめておく。

まず、同一労働同一賃金の法改正によって、派遣元は派遣労働者の賃金を増やしていることが確認された。派遣元はコロナ禍においても賃金を増やしており、一定の政策効果があったと評価できる。

その一方で、派遣先均等・均衡方式を選ぶ派遣元は約1割に留まり、9割弱の派遣元が労使協定方式を選択している。しかも、賃上げ効果が高いのは労使協定方式のほうであり、派遣先均等・均衡方式は賃上げを回避するためにも使われている。また、派遣元と派遣先の連携には依然課題がある。

今後、同一労働同一賃金をベースに派遣労働者の賃金をさらに増やすためには、2つの政策対応が必要である。

1つめは、派遣元と派遣先の連携を強化することである。派遣労働者の賃金を増やすには、派遣料金の引き上げが最も効果がある。派遣元は、職務に必要な能力やスキルにもとづく派遣料金表を整備し派遣先に説明する。派遣先企業も、派遣労働者の賃上げのための派遣料金への価格転嫁を認める。

近年、中小企業や下請け企業の生産性を向上するために、発注元企業には取引の適正

化が求められている。適正取引には、原材料費や人件費の上昇にともなう取引価格の引き上げも含まれ、政府からの要請に留まらず、経済・業界団体が自ら推進するようになっている⁵。派遣労働者の賃上げにともなう派遣料金の引上げも、これに類する取り組みと位置づけられる。そのため、賃金の引き上げと派遣料金への価格転嫁の循環を、派遣の業界団体や経済団体が推進していくことが期待される。それでは不十分な場合は、政策として推進する。

ただし、派遣労働者の賃上げのためには派遣料金の引上げが必要だが、派遣料金は増えたにもかかわらず、派遣労働者の手取りはそのままという事態は防がなければならない。当面、派遣元に提出が義務付けられている「労働者派遣事業報告書」で、派遣料金と賃金の変化がどうなっているかモニタリングする必要があるだろう。

2つめは、派遣の同一労働同一賃金の基軸を、派遣先均等・均衡方式から労使協定方式に転換することである。現行法では、派遣先均等・均衡方式が原則であり、労使協定に不備があれば派遣先均等・均衡方式が適用されることになっている。しかし、労使協定方式のほうが賃上げ効果も選択率も高く、一方の派遣先均等・均衡方式は賃上げを回避するために用いられている面もあるため、派遣労働者の処遇改善のためには、労使協定方式を基軸にすべきである。

よって、労使協定に不備が見つかった場合は、派遣先均等・均衡方式を適用するのではなく、労使協定の不備を修正し、労使協定を適切に機能させるほうがよい。労働局の指導を含めて、同一労働同一賃金の基軸を再定義する必要がある。

2. 派遣の労使関係の発展

労使協定方式を発展させていくためには、前述した3つの方向性も考える必要がある。

第1に、同一労働同一賃金の労使協定を締結する過半数代表者は、可能な限り、派遣労働者にしていくべきである。

労働基準法における過半数代表者と同様に、派遣法においても「過半数代表者は管理監督者ではない者でなければならない」と定めているが、派遣労働者の処遇改善は、同一企業内（派遣元内）の他の雇用形態の労働者の処遇とトレードオフになりえるため、直接雇用の「労働者⇔企業」という二者関係を規律する労使協定とは、労使協定の位置づけが異なる。「派遣労働者・派遣以外の労働者・派遣元・派遣先」の相互関係のもとで、賃金の適正分配を実現するには、派遣労働者の立場で利益を主張できる人がその決定に関与することが望ましい。

⁵ 2020年、政府は「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」を設置し、サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携や、親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行を普及させるために「パートナーシップ構築宣言」の仕組みを創設した。

労使協定の締結では当事者である派遣労働者を過半数代表者にするよう、政府や派遣の事業団体が推奨することが期待される。

第2に、派遣元の労働組合が、派遣労働者の処遇改善にも積極的に取り組むよう、政府や労働組合のナショナルセンター、産業別労働組合が働きかけることである。労働組合の意思決定は、組合員のメンバー構成におうため、派遣労働者が少ない派遣元の労働組合にはとくに、派遣労働者の処遇改善の推進を促す必要がある。

第1、第2の方向性は、派遣元の労使関係を発展させるものだが、派遣労働者が少ない派遣元では推進が容易ではない。派遣労働者は全雇用労働者の2～3%しかいないため、集团的労使関係のなかでその利益を実現することが構造的に難しいのである。そこで派遣元それぞれで労使協定を結ぶのではなく、企業横断的な労働協約を適用するというのが3つめの方向性である。

労使協定方式は、労働市場の一般賃金をベースに、地域や能力・経験を考慮して賃金の最低水準をわりだし、それ以上の待遇を実現する仕組みである。これは実質的に派遣労働における最低賃金を定めているのに等しい。

現状は、その水準や仕組みの確認を派遣事業者（所）ごとに行うため、派遣労働者の適任者がみつからず、もしくは、派遣以外の労働者がその役割を担っている。これにより、派遣労働者が当事者として労使協定の締結に関与できておらず、派遣元の運用負荷も高くなっている。しかし、派遣労働者の利益代弁者となりうる労働組合が包括的に、派遣最低賃金の労働協約を結ぶようになれば、派遣労働者の当事者性を担保できる。

就労先が多岐にわたる派遣労働者は組織化が難しいものの、ドイツでは複数の産業別労働組合から構成される協約共同体と、派遣事業者からなる団体が労働協約を結び、非組合員にも拡張適用することで、この課題を乗り越えている（厚生労働省 2016）。

ただし、第3の方向性は検討課題が多岐にわたるため、まずは第1、第2の方策を推し進め、それらの結果もふまえ、実現性を探るのが現実的である。派遣の労使関係は、派遣元ごとの企業別労使関係を強化するのか、企業横断的な集团的労使関係の構築を目指すのか、中長期的には問われることになるだろう。

3. 三者関係の政策推進

最後に、本研究を通じて浮かび上がった、もう1つの論点について述べておく。それは、派遣労働者の処遇改善は、直接雇用の労働者・使用者の二者関係と同じ方法では実現しないという点である。

同一労働同一賃金は政府の最重点雇用政策であり、とくに派遣の派遣先均等・均衡方式は、直接雇用労働者の均等・均衡待遇の仕組みをそのまま転用し、しかも海外の先進的制度も考慮したものだった。にもかかわらず、当初方針にはなかった労使協定方式のほうが、賃上げ効果が高く、派遣元の9割弱がそちらを選択する事態になってしまった。

加えて、改正法が先行して施行された大企業への派遣が多いほど、派遣労働者の賃金は増えにくく、過半数労働組合のある派遣元の賃上げも芳しくない。賃金が増えやすいのは、派遣先の企業規模が小さく、派遣労働者が過半数代表者として労使協定を締結する場合である。

つまり、直接雇用における労働者の処遇改善の方法が、派遣労働者の処遇改善には通用しなかったのである。

このようなネジレが発生する根本的な原因は、派遣労働者は雇用労働者の2～3%と少ないため、集团的労使関係ではどうしても少数派になってしまうことがある。派遣先の労働者からみれば、派遣労働者は外部人材であり、派遣元の労働組合においても、派遣以外の労働者が多ければ優先順位はあがりにくい。

逆に、労使協定方式が有効に機能しているのは、一義的には、派遣先の内部人材と賃金原資の取り合いが起きない仕組みであり、過半数代表者として派遣労働者を選出できるからである。直接雇用の仕組みとは異なるからこそ、うまく機能しているのである。

このことが示唆するのは、派遣労働者の処遇改善に向けては、単純に直接雇用の方法を転用するのではなく、派遣労働特有の事情を考慮したうえで、最適な仕組みを検討・推進しなければならないということである。派遣労働者・派遣先・派遣元の三者関係にもとづく働き方という特殊性に正面から向き合うことが極めて重要なのである。

労働者は使用者よりも弱い立場にあることを前提に、雇用政策や労働法は整備されている。派遣労働においても、派遣労働者は派遣先企業や派遣事業者よりも弱い立場にある。よって派遣労働者を保護するための法規制が必要だが、それだけでは派遣先と派遣元の関係について規律できない。

分析により、派遣労働者の処遇を改善するには、派遣元だけでなく、派遣先の協力が不可欠なことが再確認された。だが、派遣元は派遣先との連携に課題感をもっている。極論すれば、派遣元には派遣先よりも立場が弱いところがあるのである。その構造制約を正面からとらえ、政策決定に反映する必要がある。

そのためには、派遣労働に関する政策の検討や決定の場に、労働者と使用者の二者だけでなく、三者目の関係者として派遣事業者の代表を参加・関与させるべきだろう。過去に派遣労働をめぐるさまざまな社会問題が発生したのは事実だが、だからといって感情的に「派遣事業者の事情を考慮するのは、派遣労働者の利益を損なう」と考えるのは、派遣労働者の利を十分に考えていることにならない⁶。

派遣労働は制度が複雑で少数派の働き方であるがゆえに、直接雇用の一般論が構造的

⁶ 通常の二者関係での政策検討・決定には限界があるため、労働政策審議会・障害者雇用分科会は労働者と使用者だけでなく、障害者の代表を含む変形の四者構成となっている（中村 2019）。

に通用しないことがあることが、同一労働同一賃金の分析によりつまびらかになった⁷。派遣労働者の利を真に追求するのであれば、派遣労働者・派遣元・派遣先の三者関係の政策検討のあり方を整備することもまた、今後の重要な課題である。

※筆者は厚生労働省「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」の委員であった。しかし、本稿は筆者の個人的見解であり、所属する組織や委員会等のものではない。

参考文献

厚生労働省（2016）「第2回 同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 厚生労働省提出資料 平成28年4月13日」。

倉重公太郎（2021）『日本版 同一労働同一賃金の理論と企業対応のすべて』労働開発研究所。

小西康之（2018）「派遣先均等・均衡待遇原則と労働者派遣」『日本労働研究雑誌』No. 701、30-39。

中村天江（2019）「労働市場政策100年目のターニングポイント—『三者構成原則』のままでよいのか？—」リクルートワークス研究所『「働く」の論点』

<https://www.works-i.com/column/hataraku-ronten/detail001.html>

日本労働弁護団（2018）「改定派遣法労使協定方式の関係省令案要綱等の答申に対する声明」[https://roudou-](https://roudou-bengodan.org/proposal/%E6%94%B9%E5%AE%9A%E6%B4%BE%E9%81%A3%E6%B3%95%E5%8A%B4%E4%BD%BF%E5%8D%94%E5%AE%9A%E6%96%B9%E5%BC%8F%E3%81%AE%E9%96%A2%E4%BF%82%E7%9C%81%E4%BB%A4%E6%A1%88%E8%A6%81%E7%B6%B1%E7%AD%89%E3%81%AE%E7%AD%94/)

[bengodan.org/proposal/%E6%94%B9%E5%AE%9A%E6%B4%BE%E9%81%A3%E6%B3%95%E5%8A%B4%E4%BD%BF%E5%8D%94%E5%AE%9A%E6%96%B9%E5%BC%8F%E3%81%AE%E9%96%A2%E4%BF%82%E7%9C%81%E4%BB%A4%E6%A1%88%E8%A6%81%E7%B6%B1%E7%AD%89%E3%81%AE%E7%AD%94/](https://roudou-bengodan.org/proposal/%E6%94%B9%E5%AE%9A%E6%B4%BE%E9%81%A3%E6%B3%95%E5%8A%B4%E4%BD%BF%E5%8D%94%E5%AE%9A%E6%96%B9%E5%BC%8F%E3%81%AE%E9%96%A2%E4%BF%82%E7%9C%81%E4%BB%A4%E6%A1%88%E8%A6%81%E7%B6%B1%E7%AD%89%E3%81%AE%E7%AD%94/)

沼田雅之（2021）「派遣労働者の『同一労働同一賃金』の課題 —派遣先均等・均衡方式を中心にして—」『期間労働法』272号、pp. 91-99。

橋本陽子（2021）「労働者派遣における同一労働同一賃金原則 —とくに労使協定方式（派遣法30条の4）に関するドイツ法との比較—」『季刊労働法』272号、pp. 100-112。

水町勇一郎（2018）「『同一労働同一賃金』のすべて」有斐閣。

山本陽大・山本志郎（2016）「ドイツにおける労働者派遣法および請負契約の濫用規制をめぐる新たな動向」『労働法律旬報』No. 1872、pp. 36-45。

⁷ 派遣制度に関する政策では、同一労働同一賃金の政策の以前にも、事前の狙いとは異なる事態が起きている（中村 2019）。

第3章 キャリア形成支援が派遣料金や賃金に及ぼす影響 ：付加価値を高める目的意識との関係

第1節 問題意識

労働者派遣法の2015年（平成27年）改正において、派遣労働者の「キャリア形成支援」が導入された。この法改正では、派遣元事業主に派遣労働者のキャリア形成支援を課し、派遣先に対しても、派遣労働者の職務遂行状況や能力の向上度合いなどのキャリア形成支援に必要な情報を提供する努力義務等が定められた。

非正規雇用のキャリア形成の難しさは、これまでの国内外の研究から指摘され続けている。特に、能力開発の機会が正規雇用に比べて格段に少ないことが、スキルや待遇の向上を阻害する要因となっている（Arulampalam and Booth 1998, Booth, Francesconi and Frank 2002、原 2014、阿部 2017 等）。会社が労働者に対して教育訓練や能力開発を行う大きな理由は人的投資であり、ある一定期間以上の勤続を前提に利益として回収するため、短期雇用が多い非正規雇用には教育訓練や能力開発を行うインセンティブは低い。特に派遣労働については、三者間関係の中で、短期的な観点で業務遂行に必要な能力を獲得できるが、長期的キャリア形成につながることは少ないとされる（島貫 2004、2017）。また、登録型の派遣労働者は複数の派遣元に登録している場合も多く、教育投資をした派遣元以外と雇用関係を結ぶ可能性もある。派遣元からすればせっかく投資しても回収出来ない可能性があり、教育訓練投資を忌避することになる（木村 2010）。

このように2015年改正において派遣労働者の「キャリア形成」が義務付けられたものの、特に登録型派遣に代表される有期雇用派遣労働者への適用は、論理的にかなり難しい状況を派遣元に要請することになっている。

しかし、あえて非正規雇用の中でも派遣労働に対して「キャリア形成支援」を押し進めるといふ政策意義は3つ考えられる。1つは、派遣労働者の年齢層が相対的に他の非正規雇用に比べて低いことである。若年期の職業能力開発はいうまでもなく重要であり、その後のキャリア形成に大きな影響を与え、正規雇用へ転換しやすいということもある。2つめは、派遣労働は業務ごとに賃金相場がある程度決まっており、ジョブの概念がはっきりしていることである。つまり、外部労働市場が未発達な日本において、ここを開発することにより横断的で高度なキャリア形成が出来る素地として可能性がある。3つめは、派遣労働は許可制により事業が実施されるという特殊な働き方であり、法や政策の方針を実現しやすいということがある。将来的に、派遣労働のキャリア形成や能力開発のあり方が、同じ外部労働市場に位置する他の非正規雇用者やジョブ型の正社員層にも波及していく可能性も秘めている（小野 2016）。

派遣労働者の「キャリア形成支援」は、「段階的・体系的に必要な知識や技能を習得するための教育訓練」と「希望者に対するキャリアコンサルティング」を、「有給・無償」で「全ての派遣労働者を対象」に実施することを派遣元事業主に求めている。段階的・体系的な教育訓練とは、キャリアラダーやキャリアマップ等を使って、業務に必要な能力を分解し、労働者自身が自分の位置と目標を把握しながら能力開発を行っていくものである。最終的にはスキルレベルに賃金水準を紐づけることにより、能力が反映された段階的な賃金カーブを作ることが可能となる。

本稿では、2015年改正の施行から5年経って、「キャリア形成支援」の効果が賃金や派遣料金に表出しているかを検証する。次節で分析課題を提示し、第3節で分析に使用するデータと変数を説明する。第4節で多変量による分析を行い、最後に結果をまとめ、考察する。

第2節 分析課題

教育訓練や能力開発を賃金上昇につなげるためには、いくつかのステップを踏む必要がある。会社にとって教育訓練や能力開発は、労働者本人のスキルや能力を向上させ、それによって職務遂行能力に効果を発揮させ、生産性を高め、より多くの利益を獲得することが第一次の目的である。能力が高まった労働者が高い賃金を求めて流出するのを防ぐため、会社は付加価値の高い労働者を囲い込む必要が出てくる。そこで会社は賃金を上昇させるのである。

もし、このサイクルがうまく回れば、会社は労働者に教育訓練、能力開発の人的投資を行い、労働者は獲得した能力を持ってより高い生産性を生み出し、会社はその人材に対してより高い賃金を支払うという理想的な流れが出来上がる。重要なのは、会社が付加価値を獲得する目的意識を持って、好循環を促す最初の一手として、教育訓練、能力開発を行うことに他ならない。派遣法で規定されている「キャリア形成支援」は、この一手を法的に義務付けたものであるが、一手が一手で終わるか、あるいは一手を次の一手につなげて賃金に反映できるまでに付加価値を向上させられているかは、派遣元の運用の仕方にかかっているといてもよい。また、派遣労働者が、将来に希望を持ってキャリア意識を高め、会社が行う能力開発に積極的に参加するよう仕組むことも重要である。阿部（2017）は、今後希望する働き方が自己啓発をするかしないかに影響し、自己啓発をするかしないかは会社と与える能力開発の機会に影響することを明らかにしている。つまり能力開発をきっかけに好循環を促すには、労働者本人が能動的になるような、将来の働き方や希望を踏まえたキャリア意識の醸成が重要なのである。

本稿では「キャリア形成支援」が賃金や派遣料金に与える影響を考える上で、まず派

遣元事業所の「キャリア形成支援」に対する目的意識が、付加価値を高めるものとして捉えているかに注目する（分析課題1）。その上で、教育訓練やキャリア形成支援が付加価値を高める効果があると認識している派遣元事業所はどのような特徴があり、どのような取組みの傾向があるのかを分析する。

次に、派遣元事業所で「キャリア形成支援」を利用していない割合に注目する（分析課題2）。「キャリア形成支援」に対して消極的な派遣労働者が多い（あるいは積極的な労働者が多い）事業所では、どのような傾向があるのかについて分析する。

分析課題1と2では、以下の項目に注目して検証を行う。1つめは、派遣元事業所での平均的な勤続年数である。派遣元事業所では、「有給・無償」で教育訓練を行い、派遣元がその費用を負担している。派遣労働者の勤続年数が短ければ、費用を回収することが難しくなるため、付加価値を高める目的とする派遣元事業所では、比較的長期の勤続となる可能性が高い。逆に、「キャリア形成支援」を利用していない割合が高い事業所では、短期雇用となる可能性がある。

2つめに、派遣元事業所の主な事業分野である。事業によって、スキルの難易度や熟練が異なり、派遣先に合わせた能力開発が必要となってくるだろう。すなわち、専門職や技術職、あるいは派遣先に合わせた企業特殊能力が必要な事業を展開している事業所では、より積極的にキャリア形成支援を行っていると考えられる。

3つめに、「キャリア形成支援」の取組みについてである。キャリアラダー、キャリアコンサルタント、研修、能力等の賃金への反映項目といった内容に注目する。付加価値を高めることを目的とする派遣元事業所では、より積極的に取り組むと思われ、逆に「キャリア形成支援」を利用していない割合が高い事業所ではこういった取組みが充実していないのではないかと考えられる。

分析課題1と2を踏まえ、分析課題3で賃金、派遣料金とマージン率に、派遣元が持つ「付加価値を高める」意識と、「キャリア形成支援」の利用割合がどのような影響を与えるかを明らかにする。

第3節 データと変数

1. 被説明変数

分析には、2019年度に実施した調査（19年度調査）と2020年度に実施した調査（20年度調査）の両方に回答したサンプルに限定したマッチングデータを使用する¹。

被説明変数は、分析課題1では19年度調査のQ29「貴社で行う、派遣労働者に対する

¹ 19年度調査の詳細はJILPT（2021）、20年度調査はJILPT（2022）を参照されたい。

教育訓練やキャリア形成支援はどのような効果があると思われますか。(複数回答)」に対して「8. 派遣労働者の付加価値を上げ、より高い派遣料金で派遣できる」を選択したグループを1としたダミー変数、「付加価値を高めるD」とする。こういった事業所では付加価値を高めることにより、派遣料金を上げ賃金に転嫁している可能性がある。

Q29は、JILPT(2021)において第3-1表のようにクロス集計されている。「派遣労働者の付加価値を上げ、より高い派遣料金で派遣できる」の項目に注目して派遣元事業所の属性をみていくと、事業所の規模は「100人以上」と大きく、無期雇用派遣労働者がいる事業所、主な事業は「専門・技術系」「製造系」「上記以外の人材サービス業」、優良派遣認定を有しており、キャリアラダーがある事業所という傾向がみえる。

第3-1表 キャリア形成支援の効果(複数回答)

回答対象

【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または

【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】

(%)

	総数	派遣労働者の満足度を高めることができる	能力向上に対する派遣労働者の希望に答えられる	派遣労働者のキャリア意識を高めることができる	派遣会社としてのイメージがよくなる	派遣労働者の登録者数が増える	派遣労働者の定着率がある	派遣労働者の質を一定以上のレベルに保つ	派遣労働者の付加価値を上げ、より高い派遣料金を派遣できる	派遣労働者に紹介する仕事が増える	その他
全体	6,362	45.4	48.6	56.4	19.4	3.1	24.2	52.0	23.7	15.0	4.2
派遣労働者数(2018年度)											
10人未満(0は除く)	2,813	40.8	46.5	51.1	13.1	0.9	14.2	48.3	19.5	9.5	4.6
10~29人	1,407	42.6	50.8	56.6	16.8	1.4	23.7	53.2	25.8	14.6	4.2
30~99人	1,161	46.7	46.9	61.5	27.1	3.7	30.9	54.6	23.4	18.8	4.7
100人以上	980	61.4	53.7	64.9	32.6	11.4	45.8	57.5	33.1	26.5	2.5
有期/無期派遣労働者の有無(2018年度)											
有期・無期雇用派遣両方あり	2,372	49.5	49.1	59.3	25.7	6.1	32.0	56.0	25.7	19.9	3.2
有期雇用派遣のみ	757	44.5	37.5	50.7	21.0	2.9	24.7	45.2	12.6	15.9	6.5
無期雇用派遣のみ	3,232	42.6	50.8	55.5	14.5	1.0	18.3	50.6	24.9	11.1	4.4
主な事業											
専門・技術系業務派遣	2,795	43.5	51.5	56.9	14.7	1.5	17.9	51.0	26.8	12.4	4.8
事務系業務派遣	500	59.4	46.8	53.4	25.0	7.2	24.6	50.6	16.6	14.8	1.8
製造系業務派遣	1,090	50.8	44.9	58.4	27.3	8.3	43.4	52.8	25.6	25.5	2.6
販売・サービス系業務派遣	281	45.6	52.0	49.1	19.9	2.5	28.1	52.0	17.1	17.4	1.4
上記以外の人材サービス事業	1,357	41.5	48.0	58.8	21.5	1.3	22.3	54.9	22.8	12.1	3.9
その他	339	39.5	39.5	45.7	15.9	2.1	18.3	46.9	12.4	11.8	10.9
優良派遣認定の有無											
あり	548	62.6	55.7	69.5	21.7	7.7	45.1	58.9	34.7	20.8	1.1
なし	5,814	43.8	47.9	55.1	19.2	2.7	22.2	51.3	22.7	14.4	4.5
キャリアラダー/キャリアマップの有無											
ある	1,224	49.1	58.9	67.2	18.8	2.0	28.2	58.9	32.4	19.0	3.4
ない	3,275	43.5	45.2	54.4	21.7	4.3	24.6	52.2	21.6	14.5	5.0
わからない	1,863	46.5	47.8	52.7	15.8	1.7	20.9	46.9	21.7	13.1	3.3

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。

出典) JILPT(2021)、p.87。

次に、分析課題2の被説明変数は19年度調査のQ27「貴事業所の実施する教育訓練やキャリア形成支援制度（法定の研修以外も含まれます）を利用しない者は派遣労働者全体の何割ぐらいですか」の回答選択0割～10割の連続変数、「キャリア形成支援を利用しない労働者割合」とする。第3-2表は、キャリア形成支援を利用しない派遣労働者の割合を示している（JILPT 2021）。

第3-2表 キャリア形成支援を利用しない派遣労働者の割合

回答対象
【Q10 2018年度の無期雇用派遣労働者「1人」以上】または
【Q10 2018年度の有期雇用派遣労働者「1人」以上】 (%)

	総数	0割	1～2割	3～4割	5～6割	7～8割	9～10割
全体	6,362	48.2	17.4	9.6	10.2	7.8	6.8
派遣労働者数(2018年度)							
10人未満(0は除く)	2,813	66.8	10.7	4.3	7.3	3.5	7.4
10～29人	1,407	46.5	20.5	10.0	10.0	7.3	5.7
30～99人	1,161	31.3	24.3	12.7	12.1	12.9	6.8
100人以上	980	17.5	24.2	20.4	16.6	14.9	6.4
有期／無期派遣労働者の有無(2018年度)							
有期・無期雇用派遣両方あり	2,372	30.4	23.4	14.8	14.0	11.9	5.4
有期雇用派遣のみ	757	37.3	18.8	11.2	10.7	12.3	9.8
無期雇用派遣のみ	3,232	63.8	12.8	5.3	7.3	3.8	7.1
主な事業							
専門・技術系業務派遣	2,795	57.9	15.9	6.4	8.3	4.6	6.9
事務系業務派遣	500	32.2	20.6	12.6	17.0	12.6	5.0
製造系業務派遣	1,090	31.0	17.5	18.9	15.8	10.6	6.2
販売・サービス系業務派遣	281	33.1	31.7	8.5	9.3	12.5	5.0
上記以外の人材サービス事業	1,357	51.7	17.0	8.0	8.0	10.0	5.3
その他	339	46.0	15.0	8.0	7.4	6.5	17.1
優良派遣認定の有無							
あり	548	40.9	20.8	10.6	14.8	6.9	6.0
なし	5,814	48.9	17.1	9.5	9.8	7.9	6.9
キャリアラダー／キャリアマップの有無							
ある	1,224	55.1	19.0	9.9	7.4	5.0	3.7
ない	3,275	45.4	16.5	10.3	10.3	9.6	8.0
わからない	1,863	48.6	17.9	8.1	12.0	6.7	6.7

※同一項目内で8ポイント以上差がある場合に%が高い方に編み掛けしている。
出典)JILPT(2021)、p.90。

全体では48.2%の事業所が「0割」、つまり全員がキャリア形成支援を利用していると答えている。小規模事業所では「0割」が多く、規模が大きくなれば利用していない割合も高くなる。「有期／無期派遣労働者の有無」で見ると、「有期のみ」の事業所でキャリア形成支援を利用していない割合が高く、無期雇用とのギャップが大きい。「主な事業」で見ると、「専門・技術系」で「0割」が57.9%と最も高く、「事務系」で利用していな

い割合が高い傾向がみられる。「優良派遣認定の有無」は「0割」で「なし」が「あり」の割合を上回っているが、それほど大きな差はない。「キャリアラダー・キャリアマップの有無」でみると、「ある」事業所では「0割」が55.1%と「ない」事業所に比べて10ポイント程度高く、より積極的にキャリア形成支援を行っていると考えられる。

最後に、分析課題3では、20年度調査での派遣元事業所の最も人数が多い業務の「賃金」（1日8時間あたり）と「派遣料金」（1日8時間あたり）を聞いており、その「マージン率」（派遣料金額と賃金額の差額が派遣料金額に占める割合）とともに被説明変数とする。分析課題1と2の被説明変数を説明変数として投入し、キャリア形成支援との関係性をみる。

2. 説明変数

キャリア形成支援に関する説明変数は、「賃金反映項目」として「職務」「成果」「能力」の3つの項目に注目する。19年度調査のQ21「派遣労働者の手取り賃金（通勤手当除く）」には、以下の項目が反映されていますか」という設問に対し、「1. 職務の内容」「2. 職務の成果」「3. 能力経験」の項目で、「1. すべての派遣労働者の賃金に反映されている（すべての労働者に反映）」「2. 一部の派遣労働者に反映されている（一部の労働者に反映）」「3. 反映されていない」から1つ選ぶ設計となっている。変数はポイント化し（「すべての労働者に反映」=2、「一部の労働者に反映」=1、「反映されていない」=0）3項目を合算した連続変数と、3項目別に「すべての労働者に反映」=2、「一部の労働者に反映」=1、「反映されていない」=0とした変数を作成する。

次に、「研修」に関する変数については19年度調査の設問（Q24_1）では実施している研修を13個聞いており、それらをポイント化（「あり」=1として合算）した「研修数」と各研修を1としたダミー変数と被説明変数との関係性をみる。

キャリアラダーに関する変数では、19年度調査からQ23「キャリアラダーの有無」（「あり」を1としたダミー変数）と、その分岐設問の「「キャリアラダー」や「キャリアマップ」と派遣料金表や賃金表は連動していますか」（賃金表との連動「あり」を1、キャリアラダー「なし」および賃金表との連動も「なし」を0としたダミー変数）を使用する。

キャリアコンサルタントに関する変数では、19年度調査のQ17「キャリアコンサルタント数」（連続変数）とキャリア相談の方法（Q22）から、「希望者のみキャリアコンサルタントがキャリア相談に応じている」（希望者のみD）と、「稼働者全員がキャリアコンサルタントによるキャリア面談を受けている」（稼働者全員D）を該当の場合に1とするダミー変数を使用する。

最後に派遣元事業所属性に関する変数について説明する。分析課題でも書いたように、勤続年数と事業分野は最も注目すべき説明変数である。分析課題1と2では、勤続年数は、19年度調査のQ14「2018年度に雇用した全派遣労働者のうち、3年以上雇用してい

る人は、何割くらいですか」を利用し、「1割未満」「1～5割未満」「5割以上」をそれぞれ1としたダミー変数を作成し、リファレンスグループは「1～5割未満」とする。分析課題3では、「平均的な勤続年数」を採用する。20年度調査の設問（SQ14_3）では当該事業所の最も人数が多い業務に就く派遣労働者の平均的な勤続年数を以下の7カテゴリで聞いており、「0年（1年未満）」「1年」「2年」「3年以上5年未満」「5年以上10年未満」「10年以上20年未満」「20年以上」のダミー変数を作成し、リファレンスグループは「0年（1年未満）」とする。

事業分野については、「主な事業」の「専門・技術系」「事務系」「製造系」「販売・サービス系」「その他人材サービス」「上記以外の事業」のダミー変数を作成し、「事務系」をリファレンスグループとする。19年度調査と20年度調査の変数を被説明変数の調査時点に合わせて使い分ける。

「優良派遣認証D」は、19年度調査と20年度調査いずれかで認証を受けていた事業所を1とし、「優良派遣認証19D」は19年度調査で認証を受けていた事業所を1とするダミー変数で、被説明変数の調査時点に合わせて使い分ける。

以上の他、賃金や派遣料金額の地域差をコントロールするため、「地域指数(都道府県)」(巻末表3)を採用する。ちなみに「地域指数」の基準値は全国計で100.0とし、最小値の83.6は青森県、最大値の114.5は東京都となっている。また、事業所の規模や無期雇用派遣労働者の存在が賃金等への影響があると想定できるため、事業所の派遣労働者数と、無期雇用派遣労働者数を統制変数として加える。記述統計量は第3-3表である。

第3-3表 記述統計量

	※19年 度調査	Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
付加価値高めるD	※	OQ29_8	3,716	0.23	0.42	0	1
キャリア形成支援を利用しない人の割合	※	OQ27r	3,716	2.437298	3.115644	0	10
賃金		SQ1422	1,990	16056.69	5851.61	6400	57120
派遣料金額		SQ1423	1,989	26833.72	10799.24	9782	96065
マージン率		margin20	1,980	38.76	7.61	0	73.22
研修数	※	OQ24point	3,716	5.79	2.61	1	12
派遣前研修D	※	OQ2401_1	3,716	0.77	0.42	0	1
安全衛生研修D	※	OQ2401_2	3,716	0.86	0.35	0	1
情報保護研修D	※	OQ2401_3	3,716	0.73	0.44	0	1
コンプライアンス研修D	※	OQ2401_4	3,716	0.70	0.46	0	1
ビジネスマナー研修D	※	OQ2401_5	3,716	0.62	0.48	0	1
初級OA研修D	※	OQ2401_6	3,716	0.37	0.48	0	1
上級OA研修D	※	OQ2401_7	3,716	0.23	0.42	0	1
語学研修D	※	OQ2401_8	3,716	0.09	0.28	0	1
階層別研修D	※	OQ2401_9	3,716	0.59	0.49	0	1
資格取得研修D	※	OQ2401_10	3,716	0.32	0.47	0	1
職務別研修D	※	OQ2401_11	3,716	0.29	0.45	0	1
キャリアセミナーD	※	OQ2401_12	3,716	0.23	0.42	0	1
その他研修D	※	OQ2401_13	3,716	0.02	0.13	0	1
キャリアラダーD	※	OQ23ladderD	3,716	0.19	0.39	0	1
キャリアラダー：派遣料金表、賃金表との連動ありD	※	OQ23SQ41	4,161	0.08	0.27	0	1
キャリアコンサルタント人数	※	OQ17	3,841	0.45	1.09	0	27
キャリア相談：希望者のみD	※	OQ22_3	3,716	0.36	0.48	0	1
キャリア相談：稼働者全員D	※	OQ22_4	3,716	0.07	0.25	0	1
賃金反映項目：総合（19調査）	※	OQ21point19	3,716	4.76	1.78	0	6
賃金反映項目：職務（19調査）	※	OQ2101point	3,716	1.68	0.63	0	2
賃金反映項目：成果（19調査）	※	OQ2102point	3,716	1.45	0.78	0	2
賃金反映項目：能力（19調査）	※	OQ2103point	3,716	1.63	0.64	0	2
優良派遣認証19D	※	yuryo19D	4,161	0.08	0.27	0	1
3年以上雇用している人の割合：1割未満	※	OQ141	3,716	0.22	0.41	0	1
3年以上雇用している人の割合：1～5割未満	※	OQ142	3,716	0.27	0.44	0	1
3年以上雇用している人の割合：5割以上	※	OQ143	3,716	0.51	0.50	0	1
派遣労働者数合計（20調査）		NQ9	4,143	60.27	186.88	0	6097
派遣労働者数合計（19調査）	※	OIQ102018	3,864	60.26	166.24	0	4567
無期雇用派遣労働者数(20調査)		Q912	4,154	21.59	51.37	0	985
無期雇用派遣労働者数（19調査）	※	OQ10M2018	3,864	21.83	57.03	0	1211
主な事業：専門・技術系D（20調査）		mainjigy01	4,161	0.47	0.50	0	1
主な事業：事務系D（20調査）		mainjigy02	4,161	0.09	0.29	0	1
主な事業：製造系D（20調査）		mainjigy03	4,161	0.17	0.38	0	1
主な事業：販売・サービス系D（20調査）		mainjigy04	4,161	0.04	0.20	0	1
主な事業：その他人材サービスD（20調査）		mainjigy05	4,161	0.17	0.38	0	1
主な事業：上記以外D（20調査）		mainjigy06	4,161	0.06	0.23	0	1
主な事業：専門・技術系D（19調査）	※	Omainjigy01	4,161	0.42	0.49	0	1
主な事業：事務系D（19調査）	※	Omainjigy02	4,161	0.08	0.27	0	1
主な事業：製造系D（19調査）	※	Omainjigy03	4,161	0.17	0.37	0	1
主な事業：販売・サービス系D（19調査）	※	Omainjigy04	4,161	0.04	0.21	0	1
主な事業：その他人材サービスD（19調査）	※	Omainjigy05	4,161	0.22	0.42	0	1
主な事業：上記以外D（19調査）	※	Omainjigy06	4,161	0.06	0.25	0	1
平均的な勤続年数：0年D（1年未満）		SQ1431D	3,616	0.051	0.219	0	1
平均的な勤続年数：1年D		SQ1432D	3,616	0.134	0.341	0	1
平均的な勤続年数：2年D		SQ1433D	3,616	0.150	0.357	0	1
平均的な勤続年数：3年以上5年未満D		SQ1434D	3,616	0.221	0.415	0	1
平均的な勤続年数：5年以上10年未満D		SQ1435D	3,616	0.235	0.424	0	1
平均的な勤続年数：10年以上20年未満D		SQ1436D	3,616	0.180	0.384	0	1
平均的な勤続年数：20年以上D		SQ1437D	3,616	0.030	0.170	0	1
地域指数（都道府県）		REGION1	4,161	103.55	8.78	83.6	114.5

第4節 推定結果

1. 分析課題1：付加価値を高める効果を感じている事業所の分析

教育訓練やキャリア形成支援に付加価値を高める効果を感じている派遣元事業所はどのようなところなのだろうか。第3-4表は付加価値を高める効果を感じている派遣元事業所の事業所属性をロジスティック回帰分析で推定し、その結果を限界効果で示している。

まず、勤続年数との関係のみてみる。分析課題の仮説では、付加価値を高めるために教育訓練やキャリア形成支援を行っている事業所は、人的投資の回収期間を必要とするために、長期雇用になると考えた。しかし、推定結果では、「3年以上雇用している人の割合」は、いずれも非有意で、付加価値を高める意識と事業所の平均的な勤続年数の長さには関係がなかった。参考のため20年度調査の「平均的な勤続年数」についても投入してみたが、これらについても非有意であった。

次に、「優良派遣D」は有意で正の値になっており、優良派遣認証を持つ事業所は、教育訓練やキャリア形成支援が付加価値を高める効果があると感じている傾向にある。事業所の派遣労働者数はマイナスで、派遣労働者数が少ない事業所の方が教育訓練やキャリア形成支援が付加価値を高めると感じている。主な事業分野では、リファレンスグループの「事務系」以外のほぼすべての事業分野では、教育訓練やキャリア形成支援が付加価値を高めると感じている傾向が確認された。

第3-4表 付加価値を高める効果を感じている事業所の特徴

	推定1		
	付加価値高めるD		OQ29.8
	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z
3年以上雇用している人の割合(1~5割未満がリファレンスグループ)			
1割未満	-0.010	0.021	-0.50
5割以上	0.012	0.018	0.70
優良派遣D(19調査)			
事業所の派遣労働者数	-3.E-04	9.E-05	-4.08 ***
無期雇用派遣労働者数	2.E-03	2.E-04	9.90 ***
主な事業(「事務系」がリファレンスグループ)			
専門・技術系D(19調査)	0.172	0.035	4.91 ***
製造系D(19調査)	0.156	0.036	4.31 ***
販売・サービス系D(19調査)	0.108	0.048	2.26 *
その他人材サービスD(19調査)	0.155	0.036	4.27 ***
上記以外D(19調査)	0.033	0.052	0.64
	Number of obs	3706	
	LR chi2(10)	223.79	
	Prob > chi2	0.0000	
	Pseudo R2	0.0554	

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

次に、派遣元事業所の付加価値への認識とキャリア形成支援との関係をみていく（第3-5表）。推定2は「賃金反映項目」の総合ポイントを投入し、推定3では、「賃金反映項目」を「職務」「成果」「能力」に分けて入れている。

結果をみると、「賃金反映項目」の項目はすべて有意となっており、「総合」は（+）、推定3の項目では「職務」（-）、「成果」（+）、「能力」（+）となっている。「職務」の変数については、記述統計量をみると「職務」が賃金に反映されている事業所が多数を占めていることがわかる。すなわち、「成果」や「能力」の反映を一定とした場合に「職務」が反映されていたとしても、付加価値が高まるとはいえないということだろう。ちなみにここには示していないが、「職務」の変数を単独で入れた場合には有意で正の値となることを確認している。

次に、「研修数」をみると、有意で正の値となっていることから、キャリア形成支援が「付加価値を高める」という認識を持つ事業所では、研修項目が多いという傾向がある。

キャリアラダーの有無については、推定2では10%水準ではあるが有意で正となっており、キャリアラダーのある事業所では、キャリア形成支援が派遣労働者の付加価値を高めるという認識を持っている可能性がある。キャリアコンサルタント人数については有意になっていない。

第3-5表 派遣元事業所の付加価値の認識とキャリア形成支援（その1）

	推定2			推定3		
	付加価値高めるD dy/dx	OQ29_8 Delta- method Std. Err.	z	付加価値高めるD dy/dx	OQ29_8 Delta- method Std. Err.	z
賃金反映項目:総合(19調査)	0.023	0.005	4.74 ***			
賃金反映項目:職務(19調査)				-0.031	0.016	-1.93 †
賃金反映項目:成果(19調査)				0.036	0.014	2.57 *
賃金反映項目:能力(19調査)				0.061	0.019	3.24 **
研修数	0.019	0.003	7.41 ***	0.020	0.003	7.63 ***
キャリアコンサルタント人数	2.E-04	6.E-03	0.03	-2.E-04	6.E-03	-0.03
キャリアラダーD	0.029	0.017	1.76 †	0.027	0.017	1.60
(上記以外の変数は推定1と同じ)						
	Number of obs	3569		Number of obs	3569	
	LR chi2(14)	283.53		LR chi2(16)	296.29	
	Prob > chi2	0.0000		Prob > chi2	0.0000	
	Pseudo R2	0.073		Pseudo R2	0.0763	

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

第3-5表の結果からは、キャリアコンサルタントの人数と、教育訓練やキャリア形成支援が付加価値を高めることとの関係は見いだせなかった。また、キャリアラダーについても、「ある」こと自体の影響は小さく、決定係数も低かったため、第3-6表ではその運用の仕方に掘り下げてみている。

推定4は、キャリア相談の時に、キャリアコンサルタントとの面談が希望者のみなのか、稼働者全員が対象なのかをみている。いずれも有意で正の値であるが、稼働者全員が対象の方が限界効果の値が高くなっており、すべての派遣労働者を対象としてキャリアコンサルタントがキャリア面談をしている事業所では、付加価値を高める認識に対する効果は高いといえるだろう。次に、推定5をみるとキャリアラダーが派遣料金表や賃金表と連動している事業所では、付加価値を高める認識に対して有意で正の値が確認された。

第3-6表 派遣元事業所の付加価値の認識とキャリア形成支援（その2）

	推定4			推定5		
	付加価値高めるD dy/dx	OQ29_8 Delta- method Std. Err.	z	付加価値高めるD dy/dx	OQ29_8 Delta- method Std. Err.	z
賃金反映項目：総合(19調査)	0.024	0.005	5.09 ***	0.022	0.005	4.58 ***
研修数	0.018	0.003	6.78 ***	0.019	0.003	7.39 ***
キャリアコンサルタント人数				0.001	0.006	0.13
キャリアコン相談：希望者のみD	0.037	0.014	2.61 **			
キャリアコン相談：稼働者全員D	0.068	0.024	2.81 **			
キャリアラダーD	0.030	0.016	1.85 †			
キャリアラダー： 派遣料金表、賃金表との連動ありD				0.062	0.021	2.89 **
(上記以外の変数は推定1と同じ)						
	Number of obs	3706		Number of obs	3569	
	LR chi2(15)	332.27		LR chi2(14)	288.52	
	Prob > chi2	0.0000		Prob > chi2	0.0000	
	Pseudo R2	0.0822		Pseudo R2	0.0743	

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

第3-7表は、付加価値の認識と各研修項目についての分析結果を示している。有意で正の値となっているものは「派遣前研修」「コンプライアンス研修」「階層別研修」「資格取得研修」「キャリアセミナー」であり、こういった研修が付加価値を高める上で必要な研修として実施されている傾向にあると推測される。特に、仕事には直接関係ないものの労働者本人のキャリア意識を刺激する「キャリアセミナー」が設置されていることは重要である。逆に、負になっているのは「初級OA研修」であった。

分析課題1の推定結果をまとめると、教育訓練やキャリア形成支援が付加価値を高める効果があると感じている事業所は、比較的小さな規模の事業所、無期雇用派遣が多い事業所、事務系以外の事業分野を主としている事業所、という傾向がみられた。派遣労働者の勤続年数の長さとは関係性はみられなかった。キャリア形成支援との関係をみると、職務、能力、成果といった項目を賃金に反映している事業所では、付加価値を高める効果を認識している傾向がある。また、研修数の多さや、キャリアコンサルタントによ

る面談がある事業所では付加価値を高める効果を認識している傾向にあるが、特にキャリアコンサルティングを稼働者全員に対して実施している場合にその傾向は強くなる。また、キャリアラダーが派遣料金表や賃金表と連動している場合にも、付加価値を高める効果を認識する傾向がみられている。こういった事業所の研修には、上位の立場で必要となる知識や資格取得などの項目や、キャリアセミナーという直接仕事とは関係がないが労働者本人のキャリア意識を刺激する項目がある。以上のことから、教育訓練やキャリア形成支援が付加価値を高める効果を認識する傾向にある事業所では、能力やキャリア形成の段階が評価され賃金や派遣料金に連動するしくみがあり、研修やキャリアコンサルタントによる面談などが効果的に組み入れられ、労働者本人のキャリア意識を向上させているのではないかと推測される。

第3-7表 派遣元事業所の付加価値向上への認識と研修項目

	推定6		
	付加価値高めるD	OQ29_8	
	dy/dx	Delta-method Std. Err.	z
派遣前研修D	0.058	0.018	3.24 **
安全衛生研修D	-0.026	0.022	-1.14
情報保護研修D	0.019	0.019	1.00
コンプライアンス研修D	0.031	0.018	1.74 †
ビジネスマナー研修D	0.012	0.016	0.73
初級OA研修D	-0.037	0.019	-2.00 *
上級OA研修D	0.033	0.020	1.61
語学研修D	0.011	0.024	0.47
階層別研修D	0.061	0.016	3.91 ***
資格取得研修D	0.045	0.015	3.02 **
職務別研修D	0.004	0.016	0.28
キャリアセミナーD	0.033	0.017	1.97 *
その他研修D	0.019	0.067	0.28
(上記以外の変数は推定1と同じ)			
	Number of obs	3706	
	LR chi2(23)	312.12	
	Prob > chi2	0.0000	
	Pseudo R2	0.0772	

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

2. 分析課題2：教育訓練やキャリア形成支援の利用割合との関係

ここでは、キャリア形成支援を利用しない派遣労働者の割合（0～10割）を被説明変数とし、重回帰分析により傾向をみていくことにする。

第3-8表は、事業所属性についてみている。事業所の勤続年数との関係を見ると、3年以上雇用している人の割合が「5割以上」の事業所では有意（-）となっており、長期

雇用が多い事業所では、キャリア形成支援を利用しない人の割合が低い（利用割合が高い）ことがわかる。仮説で述べたように、短期雇用が多い事業所では教育訓練を実質的に受けていない人が多いと推測される。

優良派遣認証を持つ事業所は有意（-）で、キャリア形成支援の利用割合が高い。派遣労働者数が多い事業所では有意（+）で、キャリア形成支援の利用割合が低い。主な事業をみると、「専門・技術系」は有意（-）となっており、リファレンスグループの「事務系」に比べキャリア形成支援の利用割合が高い傾向がある。それ以外の事業分野は「事務系」との差は確認できない。

第3-8表 キャリア形成支援の利用と事業所の特徴

	推定7		
	キャリア形成支援を利用しない人の割合 OQ27		
	Coef.	Std. Err.	t
3年以上雇用している人の割合(1~5割未満がリファレンスグループ)			
1割未満	0.125	0.147	0.85
5割以上	-0.923	0.130	-7.10 ***
優良派遣D(19調査)	-0.455	0.188	-2.42 *
事業所の派遣労働者数	1.E-03	3.E-04	4.60 ***
無期雇用派遣労働者数	1.E-03	1.E-03	0.91
主な事業(「事務系」がリファレンスグループ)			
専門・技術系D(19調査)	-0.494	0.201	-2.46 **
製造系D(19調査)	-0.040	0.215	-0.19
販売・サービス系D(19調査)	-0.064	0.296	-0.21
その他人材サービスD(19調査)	-0.290	0.211	-1.38
上記以外D(19調査)	0.474	0.290	1.64
_cons	4.065	0.200	20.33 ***
Number of obs	3706		
R-squared	0.0581		
Prob > F	0.0000		
Adj R-squared	0.0555		

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

第3-9表は、キャリア形成支援の項目と利用割合との関係についてみている。賃金反映項目をみると、賃金表に職務、成果、能力が反映されている項目が多い事業所では、キャリア形成支援を利用しない人の割合が低く（利用している人の割合が高く）、各項目別にみると、職務（+）、能力（-）、成果（-）となっている。つまり、職務が賃金に反映されている事業所では、キャリア形成支援の利用割合が低く、逆に能力や成果が反映されている事業所では、利用割合が高いことがわかる。これらの結果は、前掲第3-5表の推定3と整合的で、解釈も同様である。

キャリアラダーは有意（-）になっており、このことからキャリアラダーがある事業所では、キャリア形成支援の利用割合が高い傾向がある。その他、キャリアコンサルタント人数や研修数との関係は非有意であった。

第3-10表は、キャリアコンサルタントおよびキャリアラダーの運用方法との関係をみている。キャリアコンサルタントとの面談は、希望者のみの場合は(+)、稼働者全員の場合は(-)と、符号が逆になっている。希望者のみの事業所では、キャリア形成支援の利用割合が低く、稼働者全員が対象者となる事業所では、キャリア形成支援の利用割合が高くなる傾向にある。また、キャリアラダーが派遣料金表や賃金表に連動している事業所では、キャリア形成支援の利用割合が高くなる傾向がある。

第3-9表 キャリア形成支援の項目と利用割合との関係(その1)

	推定8			推定9		
	キャリア形成支援を利用しない人の割合 OQ27			キャリア形成支援を利用しない人の割合 OQ27		
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
賃金反映項目:総合(19調査)	-0.274	0.031	-8.80 ***			
賃金反映項目:職務(19調査)				0.203	0.107	1.89 †
賃金反映項目:成果(19調査)				-0.541	0.096	-5.63 ***
賃金反映項目:能力(19調査)				-0.400	0.122	-3.28 **
研修数	0.031	0.020	1.56	0.023	0.020	1.16
キャリアコンサルタント人数	2.E-02	5.E-02	0.46	2.E-02	5.E-02	0.54
キャリアラダーD	-0.378	0.131	-2.88 **	-0.350	0.131	-2.67 **
(上記以外の変数は推定7と同じ)						
_cons	4.958	0.268	18.47 ***	4.698	0.278	16.93 ***
Number of obs		3569			3569	
R-squared		0.0810			0.0868	
Prob > F		0.0000			0.0000	
Adj R-squared		0.0774			0.0827	

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

第3-10表 キャリア形成支援の項目と利用割合都の関係(その2)

	推定10			推定11		
	キャリア形成支援を利用しない人の割合 OQ27			キャリア形成支援を利用しない人の割合 OQ27		
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
賃金反映項目:総合(19調査)	-0.239	0.030	-7.94 ***	-0.268	0.031	-8.61 ***
研修数	0.021	0.019	1.10	0.031	0.020	1.59
キャリアコンサルタント人数				0.015	0.047	0.32
キャリアコン相談:希望者のみD	0.743	0.104	7.15 ***			
キャリアコン相談:稼働者全員D	-1.158	0.197	-5.87 ***			
キャリアラダーD	-0.361	0.127	-2.85 **			
キャリアラダー: 派遣料金表、賃金表との連動ありD				-0.736	0.179	-4.11 **
(上記以外の変数は推定7と同じ)						
_cons	4.707	0.260	18.09 ***	4.923	0.268	18.35 ***
Number of obs		3706			3569	
R-squared		0.1043			0.0832	
Prob > F		0.0000			0.0000	
Adj R-squared		0.1007			0.0796	

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

第3-11表は、研修の項目とキャリア形成支援の利用傾向の関係をみている。有意(+)となったのは、「派遣前研修」「初級OA研修」「語学研修」「資格取得研修」「職務別研修」「その他研修」で、これらの研修項目がある事業所では、キャリア形成支援の利用割合が低い傾向がある。逆に(-)となった項目は「コンプライアンス研修」「上級OA研修」「キャリアセミナー」で、これらの研修項目がある事業所は、キャリア形成支援の利用割合が高い傾向がみられている。

第3-11表 研修の項目とキャリア形成支援の利用傾向(その2)

	推定12		
	キャリア形成支援を利用しない人の割合 OQ27		
	Coef.	Std. Err.	t
派遣前研修D	0.210	0.125	1.68 †
安全衛生研修D	-0.020	0.160	-0.12
情報保護研修D	0.191	0.135	1.41
コンプライアンス研修D	-0.655	0.127	-5.14 ***
ビジネスマナー研修D	-0.087	0.119	-0.73
初級OA研修D	0.795	0.136	5.86 ***
上級OA研修D	-0.450	0.153	-2.94 **
語学研修D	0.315	0.189	1.67 †
階層別研修D	-0.183	0.114	-1.61
資格取得研修D	0.208	0.114	1.83 †
職務別研修D	0.247	0.121	2.05 *
キャリアセミナーD	-0.229	0.129	-1.78 †
その他研修D	0.697	0.420	1.66 †
(上記以外の変数は推定7と同じ)			
_cons	3.993	0.260	15.37 ***
Number of obs	3706		
R-squared	0.0826		
Prob > F	0.0000		
Adj R-squared	0.0769		

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

分析課題1と比較しながら、分析課題2の結果をまとめると、勤続年数が長い派遣労働者がいる事業所では、キャリア形成支援の利用割合が高いという一般的な傾向がみられた。一方で、キャリア形成支援が付加価値を高めるという認識を持つ事業所では、勤続年数での差はみられなかった。付加価値を高めるという、キャリア形成支援に対するより積極的な姿勢をみせる事業所においては、勤続年数の長短に関わらず、能力やキャリアを賃金や派遣料金に反映させながら運用している可能性がある。主な事業分野では、「専門・技術系」でキャリア形成支援の利用割合が高く、付加価値を高める効果も感じている。賃金反映項目では、特に能力や成果が賃金に反映されている場合に、キャリア形成支援の利用割合が高く、付加価値を高める効果も認識されているようである。

キャリアラダーの存在は、キャリア形成支援の利用割合を高め、付加価値を高める効果も認識する傾向があり、賃金表や派遣料金表に連動している場合にはその傾向がさらに強くなる。キャリアコンサルタントは、キャリア相談の方法が鍵で、稼働者全員が対象となっている事業所では、キャリア形成支援の利用割合も高く、付加価値を高める効果も認識されているが、対象が希望者のみの事業所では、キャリア形成支援の利用割合が低くなる傾向がみられる。

研修項目についてみると、「コンプライアンス研修」「上級 OA 研修」「キャリアセミナー」を実施している事業所では、キャリア形成支援の利用割合も高く、付加価値を高める効果も認識されているようである。

以上のことから、より積極的なキャリア形成支援を行う事業所では、能力開発やキャリア形成支援をただ実施するだけでなく、それらが最終的に派遣料金や賃金上昇に結びつくようなしくみ、インセンティブシステムや、稼働者全員に対するキャリアコンサルティング、キャリアセミナーの実施など、派遣労働者のキャリア意識を刺激する支援策を展開している傾向がうかがえる。

3. 分析課題 3：賃金、派遣料金額、マージン率の分析

第 3-12 表は、20 年度調査の賃金（推定 13）、派遣料金（推定 14）、マージン率（推定 15）を被説明変数とし、分析課題 1 と 2 の被説明変数「付加価値を高める D」と「キャリア形成支援を利用しない人の割合」を説明変数として投入し、重回帰分析を行った結果を示している。統制する事業所属性は、20 年度調査から事業所の派遣労働者数、無期雇用派遣労働者数、主な事業分野、地域指数と能力指数を投入した。これらについても関係性を確認する。

推定結果をみると、「付加価値を高める D」は、賃金の推定で有意で正の値となっており、教育訓練やキャリア形成支援が付加価値を高める効果があるとする事業所では 500 円程度賃金が高い傾向がみられる。派遣料金に関しては、推定 14 では非有意だが、「キャリア形成支援を利用しない人の割合」と同時投入せず単独で投入した場合には、10% 水準の有意で正の値を示していることを確認している。マージン率に関しては非有意であった。以上のことから、教育訓練やキャリア形成支援が付加価値を高める効果があるとする事業所では、賃金や派遣料金が高いことが明らかになった。

次に、「キャリア形成支援を利用しない人の割合」との関係についてみると、賃金、派遣料金、マージン率ともに有意で負の値を示している。推定 13 の係数は-82.7 で、利用しない人の割合が 1 割増えると、その事業所の賃金は約 83 円低くなる。逆にいえば、利用割合が 1 割増えると、その事業所の賃金は約 83 円高くなる。同じように、派遣料金とマージン率も有意で負の値となっており、キャリア形成支援の利用割合が高い事業所では、賃金、派遣料金、マージン率が高くなる傾向がある。

第3-12表 賃金、派遣料金、マージン率と派遣元事業所の属性や業務の関係

	推定13			推定14			推定15		
	賃金	SQ1422		派遣料金	SQ1423		マージン率	margin20	
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
付加価値高めるD	468.729	228.198	2.05 *	584.679	423.507	1.38	-0.002	0.393	0.00
キャリア形成支援を利用しない人の割合	-82.712	33.020	-2.50 *	-203.815	61.333	-3.32 **	-0.147	0.057	-2.59 *
事業所の派遣労働者数	-0.819	0.683	-1.20	-2.215	1.267	-1.75 †	-0.002	0.001	-1.92 †
無期雇用派遣労働者数	2.592	2.441	1.06	7.402	4.535	1.63	0.007	0.004	1.71 †
主な事業(「事務系」がリファレンスグループ)									
専門・技術系D	5393.22	399.447	13.50 ***	9407.32	738.616	12.74 ***	2.005	0.689	2.91 **
製造系D	259.652	433.584	0.60	123.903	802.907	0.15	-1.468	0.748	-1.96 †
販売・サービス系D	-532.171	757.703	-0.70	-1349.568	1419.08	-0.95	-0.529	1.317	-0.40
その人材サービスD	2948.57	433.680	6.80 ***	4888.72	802.893	6.09 ***	0.244	0.748	0.33
上記以外D	1350.11	620.073	2.18 *	2948.46	1148.91	2.57 **	1.633	1.067	1.53
平均的な勤続年数(「0年(1年未満)」がリファレンスグループ)									
1年D	1308.20	720.937	1.81 †	2317.83	1338.102	1.73 †	0.931	1.240	0.75
2年D	1687.91	716.222	2.36 *	2993.73	1329.381	2.25 *	1.100	1.232	0.89
3年以上5年未満D	2800.45	702.232	3.99 ***	5436.11	1302.866	4.17 ***	3.002	1.208	2.49 *
5年以上10年未満D	4160.04	702.251	5.92 ***	7712.90	1302.855	5.92 ***	2.844	1.207	2.36 *
10年以上20年未満D	5356.34	710.420	7.54 ***	10911.46	1317.694	8.28 ***	4.680	1.221	3.83 ***
20年以上D	6851.92	891.232	7.69 ***	13576.42	1653.419	8.21 ***	5.124	1.532	3.34 **
地域指数(都道府県)	160.118	11.494	13.93 ***	254.675	21.255	11.98 ***	-0.005	0.020	-0.26
_cons	-4536.91	1262.283	-3.59 ***	-6312.33	2334.000	-2.70 **	38.994	2.173	17.94 ***
Number of obs	1837			1,838			1,829		
R-squared	0.4728			0.4699			0.1104		
Prob > F	0.0000			0.0000			0.0000		
Adj R-squared	0.4682			0.4653			0.1026		

注)***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

次に「主な事業」をみると、「専門・技術系D」がいずれの推定でも有意水準が高く、正の値となっている。「専門・技術系D」の係数は推定13で5393.22となっており、リファレンスグループの「事務系」に比べて約5,400円高い傾向にある。同様にみると、派遣料金は9,407円高く、マージン率は2%高いと推測される。「製造系」や「販売・サービス系」に関しては賃金と派遣料金は有意でなく、「事務系」と差がないと推測される。

派遣元事業所の平均的な勤続年数との関係を見ると、「1年」と「2年」は推定13と14では5~10%水準で有意(+)、推定15では非有意である。有意水準が高く関係性が堅固なのは「3年以上5年未満」のカテゴリ以上の年数である。つまり、リファレンスグループの「1年未満」のグループに比べて3年以上のグループで賃金、派遣料金、マージン率が高い傾向がある。推定13の係数をみると、「3年以上5年未満」は2800.45になっており、「1年未満」のグループに比べて約2,800円高いことがわかる。同じように、「5年以上10年未満」は約4,160円、「10年以上20年未満」は約5,356円、「20年以上」は約6,852円、賃金が高い傾向にある。推定14の派遣料金の推定も賃金と似た傾向にある。推定13と14の係数からみると、派遣料金の方が、勤続年数が長くなるほど上昇する傾向にあり、このことから、勤続年数が長い労働者が多い事業所ではマージン率が高くなることがわかる。

地域指数についてみると、推定 13 と 14 では有意で t 値も高く、正の値をとっており、指数の大きい都道府県で賃金、派遣料金が高いことがわかる。マージン率については有意になっていない。

分析課題 3 についてまとめておく。分析課題 1 と分析課題 2 では、教育訓練やキャリア形成支援に対して付加価値を高める効果があると認識していたり、キャリア形成支援の利用割合が高い、いわばキャリア形成支援に積極的な事業所では、キャリアラダーを賃金や派遣料金と連動させたり、能力や成果を賃金に反映させたりといったしくみを持っていることを推測させ、分析課題 3 で、こういった事業所は、賃金や派遣料金が高いことが明らかになった。つまり、キャリア形成支援をうまく付加価値を高めるしくみとして運用しているといえるだろう。キャリア形成支援の利用割合に関しては、派遣労働者が利用していない事業所では賃金や派遣料金、マージン率が低く、利用している割合が高ければ、これらが高くなるという関係性がはっきりと表れた。また、派遣元事業所の平均的な勤続年数については賃金、派遣料金との関係が強く出ており、特に勤続年数が 3 年以上の労働者が多い事業所では賃金が高まってくる傾向がみられた。

第 5 節 結果のまとめと考察

本稿では、派遣法の 2015 年改正で施行されたキャリア形成支援に注目し、研修、キャリアラダーやキャリアコンサルタントの設置などの取組みが、5 年を経て賃金や派遣料金、マージン率に影響を与えるようになってきているのかをみてきた。ここで、分析結果をまとめ、考察を加えたい。

1. 付加価値を高める目的意識を持つ事業所とは

分析課題 1 では、教育訓練やキャリア形成支援が付加価値を高める効果の認識を持つ事業所について分析した。ここで明らかになったポイントは 4 つである。

1 つめは、こういった意識を持つ事業所においては、従来の仮説に反して、勤続年数と教育訓練機会の提供には関係性がない可能性がある。これは興味深い発見で、もしかすると、人的投資、回収の論理とは異なるロジックが働いている可能性もある。例えば、キャリアラダーを派遣料金表や賃金表に連動させ、もっと短期的に能力開発に投じた費用を回収するしくみがあるといったことである。

2 つめは、事業分野が「専門・技術系」に限らないということである。「専門・技術系」が優勢であることには変わりはないが、「製造系」や「販売・サービス系」においても付加価値を高める効果を実感している事業所はある。ただ、「事務系」では、能力が高まったとしても付加価値を高めにくい(派遣料金や賃金に転嫁しにくい)傾向がみえている。

3つめは、法改正で求めているキャリア形成支援のレベルを超えて、運用されていることである。例えば、派遣法では希望者に対してキャリアコンサルティングを行うことや、段階的・体系的に必要な知識や技能を習得するための教育訓練を行うことは求められているが、細かな運用方法は派遣元に委ねられている。教育訓練やキャリア形成支援が付加価値を高める効果を認識している事業所では、法改正で求められているレベルを超えて、いわば戦略的に派遣労働者の能力開発をして、そのスキルを高く売ることを行っている。

4つめは、派遣労働者のキャリア意識やインセンティブを刺激するしくみを作っていることである。派遣元が派遣労働者にキャリア形成支援を押し付けても好循環には発展しない。重要なのは派遣労働者が能動的に能力開発するかどうにかかっている（阿部2017）。その点、付加価値を高める認識を持つ事業所では、希望者だけでなく、稼働者全員に対してキャリアコンサルタントが面談をすることや、キャリアセミナーによって、派遣労働者のキャリア意識を刺激することが行われている。また、先に述べたように、キャリアラダーを賃金や派遣料金と連動させる、能力や成果を賃金に反映させるといった、自身の能力を高めることで派遣料金が高くなり賃金も上昇するというインセンティブシステムがあるということである。

2. キャリア形成支援の利用割合との関係

分析課題2では、キャリア形成支援を利用しない労働者の割合との関係について分析した。これは裏を返せばキャリア形成支援の利用割合でもある。ここで明らかになったポイントは4つある。

1つめは、キャリア形成支援の利用割合は、仮説通り勤続年数の長い派遣労働者が多い事業所で高いということである。つまり、分析課題1での結果が特殊であるといえるだろう。一般的な派遣元事業所では、教育訓練費用の回収を考慮して長期雇用の派遣労働者が多い事業所を中心にキャリア形成支援が行われているといえる。

2つめは、キャリア形成支援の利用割合が多いのは、主な事業分野が「専門・技術系」であるということである。これも技術の幅と賃金幅が広い業務において、長期雇用が成立しやすく、会社側も派遣労働者側もキャリア形成支援を受けるインセンティブがある。

3つめは、能力や成果が賃金に反映されていたり、キャリアラダーが派遣料金表や賃金表に連動している場合にキャリア形成支援の利用割合が高くなることである。つまり、キャリア形成支援の項目に賃金等のインセンティブがくっつくことによって利用割合が高まる。逆に言えば、それがなければキャリアラダーや能力評価は形骸化し、研修等の受講割合も低くなる可能性がある。

4つめは、派遣労働者の能動的なキャリア形成を引き出すしくみがある事業所でキャリア形成支援の利用割合が高くなることである。推定結果では、キャリアコンサルタント

トによる面談が、法上の規定と同じ「希望者のみ」の場合には、キャリア形成支援の利用割合は低く、「稼働者全員」を対象とした場合には、利用割合が高くなっていた。また、研修項目で仕事とは直接関係がないキャリアセミナーを設置している事業所で、キャリア形成支援の利用割合が高くなっている。つまり、派遣労働者本人のキャリア意識を刺激するしくみを運用しているかが鍵となっている可能性がある。

3. 賃金、派遣料金、マージン率とキャリア形成支援との関係

分析課題3の推定結果から明らかになったことは、キャリア形成支援が賃金、派遣料金、マージン率を高める効果を持っているということである。

教育訓練やキャリア形成支援が付加価値を高める効果があると認識している事業所では、賃金が高い。また、キャリア形成支援の利用割合が高い事業所では、賃金、派遣料金、マージン率も高く、利用割合が低い事業所では賃金等は低くなるという関係性が確認された。

このことから、積極的なキャリア形成支援により派遣労働者の職務遂行能力が向上し、その能力等を派遣料金や賃金に反映させるしくみがある事業所では、賃金が高まるという好循環が生まれていると考えられる。こういった事業所ではキャリア形成支援は形骸化せず、うまく機能しているといえるだろう。

4. 考察と課題

本稿では、2015年派遣法改正で実施に至った派遣労働者のキャリア形成支援で義務化された研修や、体系的なキャリア形成支援が、その後の賃金や派遣料金に影響しているかどうかを分析した。分析からみえたのは、キャリア形成支援に積極的な事業所では、キャリアラダーや能力、成果等の評価を派遣料金や賃金に反映させることを行い、それらが付加価値を高め、賃金や派遣料金を高めているということである。

一般的に、非正規雇用は短期雇用が多いために、能力開発機会が乏しく、キャリアや能力が賃金に反映されにくいと言われている。本稿の分析でもその傾向はみられたが、キャリア形成支援から付加価値を高める効果を実感している事業所においては、勤続年数との関係性をみいだせなかった。このことは、研修などの能力開発機会を導入することとともに、キャリアや能力を評価して派遣料金や賃金につなげていくことによって、勤続年数の長短とは関係なく、短期的に費用を回収できるしくみを持っている可能性が示唆される。こういった事業所では派遣労働のキャリア形成と付加価値の向上がうまく循環しているといえるだろう。

好循環を実現するために欠けてはならない視点は、何より派遣労働者本人のキャリア意識や将来への希望の醸成である。今回の分析で、キャリアコンサルタントが稼働者全員を面談している事業所や、仕事に直接関係がないキャリアセミナーを実施している事

業所では、キャリア形成支援を利用する割合が高いといった結果が示された。本人のキャリア意識やインセンティブを刺激するしくみをどのように作っていくかが鍵になってくるだろう。

最後に今後の課題を述べておきたい。本研究は、派遣元事業所の調査データを使って分析してきた。派遣元事業所の調査データは、法政策の対応なども含めてみることできるなど利点も多いが、やはり派遣労働者のキャリア形成と賃金に関する分析は最終的には個人調査を実施してみないとわからないことも多い。このことは引き続き今後の課題として残されている。また、今回使用したマッチングデータは、2度の調査に協力してくれた事業所のデータというバイアスがかかっている。よって、今回の分析結果が本来の派遣元事業所全体よりも、高いレベルにあるかもしれないことを最後に断っておく必要がある。

参考文献

- Arulampalam, Wiji and Alison L. Booth (1998) “Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off?” *British Journal of Industrial Relations*, 36 (4), pp. 521-536.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi and Jeff Frank (2002) “Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead End?” *Economic Journal*, 112, pp. F189-F213.
- 阿部正浩(2017)「非正規雇用者の能力開発」(第3章)、『非正規雇用の待遇差解消に向けて』JIPT第3期プロジェクト研究シリーズ、労働政策研究・研修機構。
- 小野晶子(2016)「派遣労働者のキャリア形成支援—派遣元に求められる対応を中心に」『日本労働研究雑誌』671、pp. 38-52。
- 木村琢磨(2010)「登録型労働者派遣業の経営管理」(第1章)、佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編『実証研究日本の人材ビジネス』日本経済新聞出版社。
- 島貫智行・守島基博(2004)「派遣労働者の人材マネジメントの課題」『日本労働研究雑誌』526、pp. 4-15。
- 島貫智行(2017)『派遣労働という働き方——市場と組織の間隙』有斐閣。
- JILPT(2021)『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」』JILPT調査シリーズNo. 209。
- JILPT(2022)『派遣元事業所の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査』JILPT調査シリーズNo. 219。

第4章 優良派遣事業者認定制度と派遣元事業主の雇用管理

第1節 問題設定

派遣労働者の雇用安定と待遇改善に向けて、派遣元事業主による取り組みが求められている。2015（平成 27）年の労働者派遣法改正により、同じ派遣労働者を同じ職場へ派遣できる期間が原則 3 年までとされ、3 年以上就業する見込みがある派遣労働者には、派遣元事業主が派遣先企業への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供、自社での派遣労働者以外としての無期雇用、教育訓練・紹介予定派遣等その他安定した雇用の継続を図るための措置のいずれかの雇用安定措置を講じる義務があることが定められた。また、2020（令和 2）年には働き方改革関連法による改正労働者派遣法が施行され、派遣元事業主は「派遣先均等・均衡方式」（派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇）、「労使協定方式」（一定の要件を満たす労使協定による待遇）のいずれかの待遇決定方式により派遣労働者の待遇を確保することが義務化されている。

こうした雇用政策のなか、派遣元事業主はどのような雇用管理を行っているだろうか。本章が目にするのは、優良派遣事業者認定制度である。この認定制度は、後述のとおり厚生労働省が一定の条件を満たした派遣元事業主を、優れた雇用管理と労働者派遣サービスを提供できる優良派遣事業者として認定し、派遣労働の三者関係を構成する派遣労働者と派遣先企業に示すものである。認定を取得している派遣元事業主は、雇用政策に即した雇用管理や労働者派遣サービスの質向上に取り組み、派遣労働者や派遣先企業から適切に評価されると、派遣労働者の定着や派遣マージン率の確保などの成果を得ることができ、それがひいては労働者派遣システムの社会的評価の向上につながる可能性がある。

これまでの雇用政策において優良な事業主を認定する制度は、優良派遣事業者認定制度に限らない。例えば両立支援制度の導入・活用を推進する企業を認定する制度や、障害者の雇用の促進・安定に関する取り組みを実施する中小企業を認定する制度などがある。朝井・佐藤（2014）では、両立支援に関する「くるみん」の認定を取得している企業は、認定を取得していない企業よりも両立支援施策に積極的に取り組んでおり、認定の取得により企業の社会的イメージ向上といった効果を得ていることが示されている。派遣労働者の雇用安定と待遇改善の問題を考えるうえで、優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主が取得していない派遣元事業主と比較して望ましい企業行動をとり、それに応じて派遣労働者の定着や派遣マージン率の確保などの成果を得ているのかを検討することには、一定の意義があると考えられる。

第2節 優良派遣事業者認定制度

優良派遣事業者認定制度（以下、認定制度）は、厚生労働省の委託事業として2014年から開始された。法令遵守や健全な事業運営だけでなく派遣労働者のキャリア形成支援やフォローアップ、派遣先ニーズへの対応など、派遣労働者と派遣先企業の双方に安心できるサービスを提供できているかについて一定の基準を満たした派遣事業者を「優良派遣事業者」として認定するというものである。派遣元事業主は優良企業と認められ、派遣労働者や派遣先企業は信頼性のある派遣元事業主を選択できるなど、派遣元事業主・派遣先企業・派遣労働者の三者全てにメリットがあるとされる。

認定制度の仕組みは、次のとおりである。優良派遣事業者の認定を受けようとする派遣元事業主は、申請要件を満たしたうえで、厚生労働省から委託を受けた認証委員会が指定した審査認定機関に所定の申請書類等を提出する。提出された申請書類等をもとに、審査認定機関の審査員が当該企業を訪問し、現場確認や関係者ヒアリング等を行うことにより認定基準を満たしているかどうかを判断し、認定の可否を決定する。審査認定機関による認定結果を認証委員会が認証し、最終的に優良派遣事業者として認定されることになる。

認定制度のポイントは、優良派遣事業者の認定には有効期間があり、3年ごとに更新が必要になることである。また、認定取得後に申請要件を満たさなくなった場合や法令違反等の一定の取消事由が発生した場合には、認定を取り消されることがある。

派遣元事業主は、こうした優良派遣事業者の認定により、派遣労働者や派遣先企業に対して適切な雇用管理や安定した労働者派遣サービスを実践していることを示し、社会的信用を向上させる効果があると考えられる。ただし、そうした効果を得るには、認定を取得している派遣元事業主が認定を取得していない派遣元事業主よりも雇用政策に即した雇用管理や労働者派遣サービスの質向上に寄与する行動をとり、それが派遣労働者や派遣先企業から適切に評価されて組織的成果に表れ、さらに業界全体の意識向上や健全な競争の実現につながるという好循環が必要になる。仮に認定を取得している派遣元事業主が認定を取得していない派遣元事業主と同程度の行動しかとらなければ、認定の価値は派遣労働者や派遣先企業から評価されず、いずれ認定制度の意義は薄れてしまうだろう。優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主が取得していない派遣元事業主と比較してどのような企業行動をとっているのかを把握することが求められる。本章では、派遣元事業主の雇用管理について、派遣労働者のキャリア形成支援、雇用安定措置、同一労働同一賃金への取り組みの3点を検討し、加えて派遣元事業主の成果指標として、派遣労働者の定着と派遣マージン率を確認する。

第3節 データとサンプル

分析に用いるデータは、労働政策研究・研修機構が2019年度と2020年度に派遣元事業主の事業所を対象に実施した質問票調査のデータである。本章では、優良派遣事業者の認定と当該派遣元事業主の雇用管理の関係を明確にするために、事業所の数が1つの派遣元事業主に限定して分析を行うことにした。優良派遣事業者の認定は企業単位であるため、当該企業が認定された場合には仮に事業所ごとの雇用管理に違いがあっても、同一派遣元事業主の全ての事業所が認定される。それゆえ、優良派遣事業者の認定の有無による派遣元事業主の雇用管理を比較検討するうえでは、事業所数が1つの派遣元事業主に限定することが相応しいと考えられる。

2019年度調査と2020年度調査における優良派遣事業者の認定の有無と派遣元事業主の事業所数（拠点数）の内訳を第4-1表に示した。2019年度調査の回答事業所は7,366あり、そのうち優良派遣事業者の認定を取得している事業所は8.8%の646である。事業所数が1つの派遣元事業主に限定すると、回答事業所は5,548であり全体の75.3%を占め、そのうち優良派遣事業者の認定を取得している事業所は4.8%の268である。同様に2020年度調査の回答事業所は8,389あり、そのうち優良派遣事業者の認定を取得している事業所は9.3%の781である。事業所数が1つの派遣元事業主に限定すると、回答事業所は6,102であり全体の72.7%を占め、そのうち優良派遣事業者の認定を取得している事業所は5.4%の328である。2019年度調査と2020年度調査に回答した事業所は同じではないものの、優良派遣事業者の認定を取得している割合や、事業所数が1つの派遣元事業主の割合、そのうち優良派遣事業者の認定を取得している割合には大きな差はないといえる。

以下では、優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主を「認定事業所」、認定を取得していない派遣元事業主を「無認定事業所」として分析を行うことにする。

第4-1表 優良派遣事業者の認定と派遣元事業主の拠点数

2019年度調査	拠点数								合計
	1	2	3	4	5～9	10～19	20～29	30以上	
優良派遣事業者 認定あり	268	17	11	20	41	106	50	133	646
認定なし	5,280	364	238	128	234	198	26	252	6,720
合計	5,548	381	249	148	275	304	76	385	7,366

2020年度調査	拠点数								合計
	1	2	3	4	5～9	10～19	20～29	30以上	
優良派遣事業者 認定あり	328	35	28	19	79	95	59	138	781
認定なし	5,774	493	265	152	358	196	70	300	7,608
合計	6,102	528	293	171	437	291	129	438	8,389

第4節 分析結果

1. 認定の有無と派遣元事業主の属性

優良派遣事業者の認定の有無と派遣元事業主の属性との関連をみる。第4-2表は、派遣元事業主の主な属性として、派遣事業開始年、資本形態、最も売上が多い事業（以下、主たる事業）、所在地、派遣労働者数（無期雇用・有期雇用の計）、取引先の派遣先事業所数について、2019年度調査と2020年度調査の回答分布を示した。

派遣事業開始年については、2019年度調査では、認定事業所と無認定事業所のいずれも2004年（製造業務解禁）～2008年に創業の割合が4割程度と最も多い。2020年度調査では、認定事業所と無認定事業所のいずれも2004年（製造業務解禁）～2008年に創業と2013年（日雇派遣原則禁止）以降に創業の割合が3割超と同程度である。両調査において認定事業所と無認定事業所の派遣事業開始年に大きな違いはない。

資本形態については、2019年度調査では、認定事業所のうち資本系グループ会社の割合は1割半であり、無認定事業所よりも多い。同様に2020年度調査でも、認定事業所のうち資本系グループ会社の割合が2割弱であり、無認定事業所よりも多い。両調査において認定事業所は無認定事業所よりも資本系グループ会社の割合が多い傾向がある。

主たる事業については、2019年度調査では、認定事業所と無認定事業所のいずれも専門・技術系業務派遣が5割弱を占めており最も多い。同様に2020年度調査でも、認定事業所と無認定事業所のいずれも専門・技術系業務派遣が5割弱を占めており最も多い。両調査において認定事業所と無認定事業所の主たる事業に大きな違いはない。

所在地については、2019年度調査では、認定事業所と無認定事業所のいずれも関東（茨城県・栃木県・群馬県・埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県）が4割超を占め最も多く、中部（新潟県・富山県・石川県・福井県・山梨県・長野県・岐阜県・静岡県・愛知県）と近畿（三重県・滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県）とを合わせて8割弱を占めている。同様に2020年度調査でも、認定事業所と無認定事業所のいずれも関東が5割程度を占め最も多く、中部・近畿を合わせて8割超を占めている。両調査とも認定事業所と無認定事業所で所在地に大きな違いはない。

調査前年度に雇用した派遣労働者数（無期雇用および有期雇用の計）については、2019年度調査では、認定事業所と無認定事業所のいずれも10人未満の割合が5～6割であり最も多い。同様に2020年度調査でも、認定事業所と無認定事業所のいずれも10人未満の割合が5割程度であり最も多い。両調査とも認定事業所と無認定事業所の派遣労働者数に大きな違いはない。

調査前年度に取引した派遣先事業所数については、2019年度調査では、認定事業所と無認定事業所のいずれも2～9事業所の割合が4割程度であり最も多い。同様に2020年度調査でも、認定事業所と無認定事業所のいずれも2～9事業所の割合が4割超であり

最も多い。両調査とも認定事業所と無認定事業所の取引先の派遣先事業所数に大きな違いはない。

第4-2表 派遣元事業主の属性

		2019年度調査		2020年度調査	
		認定あり	なし	認定あり	なし
派遣事業開始年	1998年以前	14.7	11.1	11.6	9.7
	1999年（自由化業務解禁）～2003年	11.1	10.7	10.7	10.9
	2004年（製造業務解禁）～2008年	36.5	40.9	30.8	31.8
	2009年（リーマンショック）～2012年	16.3	15.9	13.2	12.7
	2013年（日雇派遣原則禁止）以降	21.4	21.5	33.6	34.9
資本形態	資本系グループ会社	15.7	7.5	17.4	7.7
	資本系以外	84.3	92.5	82.6	92.3
主たる事業	専門・技術系業務派遣	45.9	47.6	49.1	48.7
	事務系業務派遣	7.5	5.7	6.7	7.2
	製造系業務派遣	14.6	13.1	12.8	14.3
	販売・サービス系業務派遣、日雇等スポット派遣	4.5	4.1	5.2	4.7
	上記以外の人材サービス事業	21.6	20.9	17.4	16.9
	その他	6.0	8.6	8.8	8.2
所在地	北海道	3.4	3.1	3.4	3.1
	東北	3.7	4.8	2.7	3.8
	関東	42.9	44.5	50.9	48.5
	中部	14.9	17.1	16.8	16.8
	近畿	18.3	15.2	15.9	15.6
	中国	5.2	5.1	4.0	4.3
	四国	2.6	1.9	1.8	1.5
	九州沖縄	9.0	8.4	4.6	6.4
派遣労働者数 (無期・有期の計)	0人	6.6	6.6	0.0	0.0
	1～9人	46.1	50.0	52.2	47.9
	10～29人	23.7	22.9	23.4	25.3
	30～99人	15.8	14.2	15.8	18.8
	100人以上	7.9	6.3	8.6	8.0
取引先の派遣先事業所数	0事業所	14.8	13.4	12.3	11.7
	1事業所	27.7	29.4	24.1	22.9
	2～9事業所	41.3	42.1	43.2	45.0
	10～29事業所	10.2	10.8	13.3	14.1
	30事業所以上	6.1	4.3	7.1	6.3

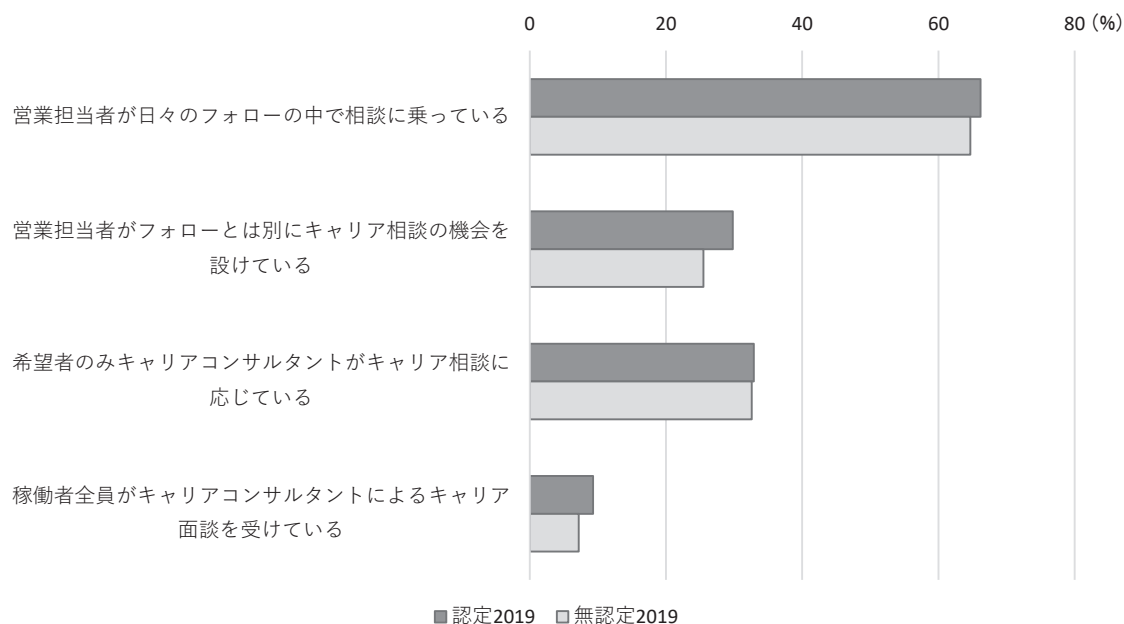
2. 認定の有無と派遣労働者のキャリア形成支援

まず、2019年度の調査データを用いて、認定事業所と無認定事業所の派遣労働者のキャリア形成支援に対する取り組みを確認する。

派遣労働者のキャリア形成支援の基本となるのが、キャリア相談機会の提供である。キャリア相談機会とは、派遣労働者自身が将来どのような働き方やキャリアを想定しているのかを聴き、その実現のために仕事や能力開発などにどのように取り組むことが望ましいのかを対話を通じて助言する機会などである。第4-1図は、派遣元事業主におけるキャリア相談機会を比較したものである。「営業担当者が日々のフォローの中で相談に乗っている」と回答した割合は、認定事業所と無認定事業所のいずれも6割超であ

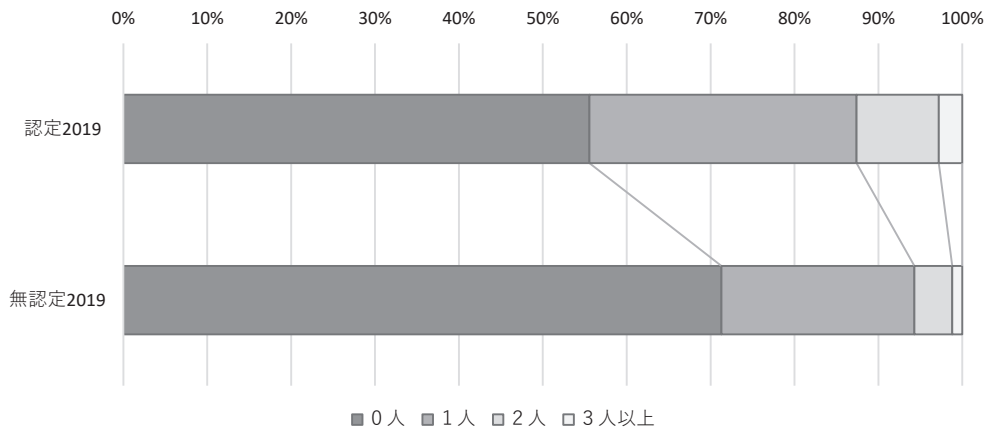
り差はみられない。同様に「営業担当者がフォローとは別にキャリア相談の機会を設けている」は2～3割、「希望者のみキャリアコンサルタントがキャリア相談に応じている」は3割程度、「稼働者全員がキャリアコンサルタントによるキャリア面談を受けている」は1割程度と、認定事業所と無認定事業所で大差はない。

第4-1図 キャリア相談機会



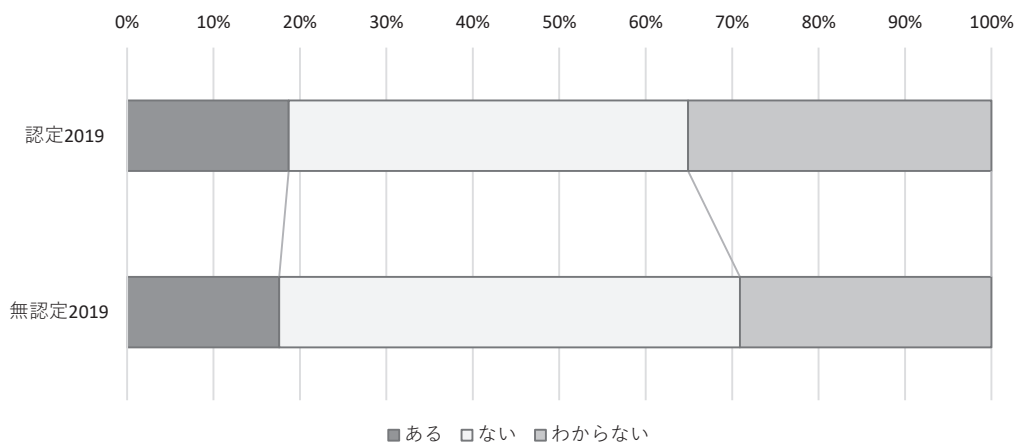
キャリア相談機会の有無について認定事業所と無認定事業所の間には差がみられなくとも、キャリア相談体制には差があるかもしれない。派遣元事業主が配置するキャリアコンサルタント資格保持者の人数が多いほど、派遣労働者に対するキャリア相談をより丁寧に行っている可能性がある。キャリアコンサルタント資格保持者の人数は、派遣元事業主におけるキャリア相談体制がどの程度整備されているかについての代理変数とみることができる。第4-2図は、派遣元事業主におけるキャリアコンサルタント資格保持者の人数を比較したものである。認定事業所においてキャリアコンサルタント資格保持者のいる割合は4割半である一方で、無認定事業所では3割弱にとどまる。資格保持者の人数をみても、認定事業所では2人以上を配置している割合が1割超であるのに対して、無認定事業所では1割未満である。認定事業所は無認定事業所よりも派遣労働者に対するキャリア相談体制が整備されているといえる。

第4-2図 キャリアコンサルタント資格保持者の人数



つぎに、派遣労働者のキャリアラダーやキャリアマップを確認する。キャリアラダーやキャリアマップとは、派遣職種ごとに業務の内容やレベル、必要となるスキルや知識などを体系化したものを指す。キャリアラダーやキャリアマップは、派遣労働者のキャリア形成のなかで特に能力開発に寄与する点で重要なものである。第4-3図は、派遣元事業主におけるキャリアラダーやキャリアマップの有無を比較したものである。「わからない」と回答した割合が多いことに留意する必要があるが、キャリアラダーやキャリアマップがあると回答した割合は、認定事業所と無認定事業所のいずれも2割弱であり差はみられない。

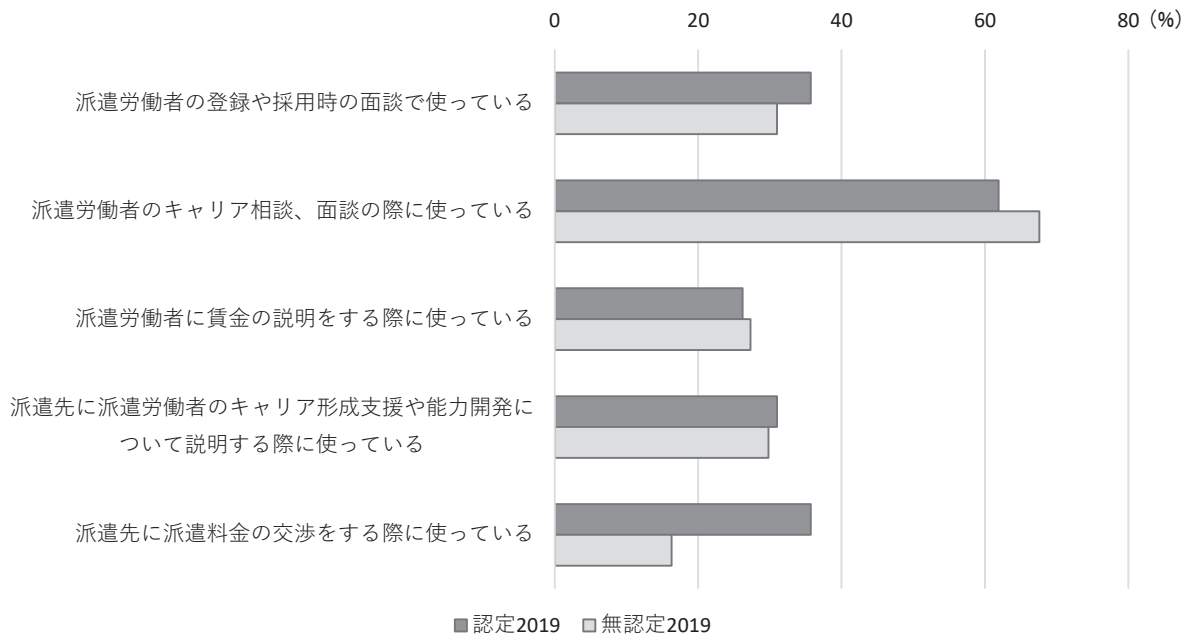
第4-3図 キャリアラダーやキャリアマップの有無



第4-4図は、派遣元事業主におけるキャリアラダーやキャリアマップの活用について比較したものである。回答割合は認定事業所と無認定事業所のいずれも、「派遣労働者の登録や採用時の面談で使っている」は3～4割、「派遣労働者のキャリア相談、面談の際に使っている」は6～7割、「派遣労働者に賃金の説明をする際に使っている」

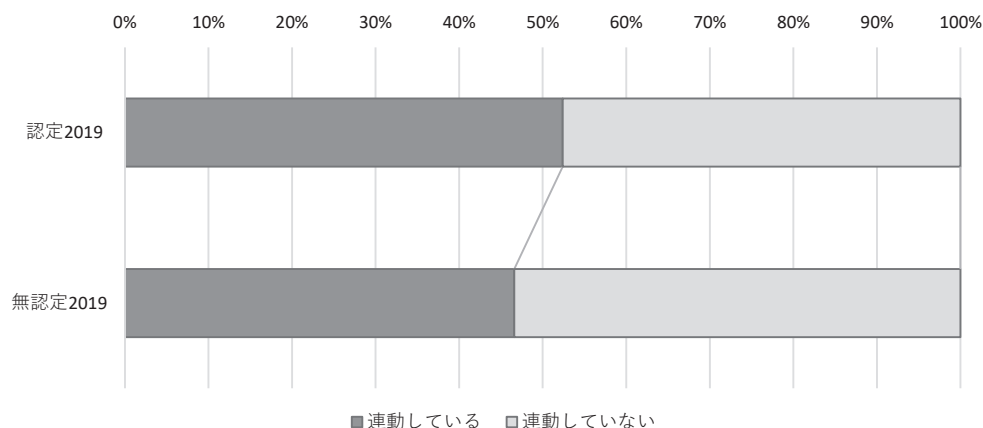
は3割弱、「派遣先に派遣労働者のキャリア形成支援や能力開発について説明する際に使っている」は3割程度と、認定事業所と無認定事業所で大差はない。両者に差がみられたのが「派遣先に派遣料金の交渉をする際に使っている」の回答であり、認定事業所では4割弱であるのに対して、無認定事業所では2割弱である。

第4-4図 キャリアラダーやキャリアマップの活用



第4-5図は、キャリアラダーやキャリアマップと派遣料金表や派遣労働者の賃金表との連動について比較したものである。認定事業所では連動していると回答した割合は5割超である一方で、無認定事業所では4割半にとどまる。これは、前述の派遣先との派遣料金交渉の際のキャリアラダーやキャリアマップの活用割合が認定事業所のほうが多いこととも整合的である。

第4-5図 キャリアラダー・キャリアマップと派遣料金表・賃金表の連動



以上をまとめて、派遣労働者のキャリア形成支援の取り組みについて認定事業所と無認定事業所を比較すると、認定事業所はキャリアコンサルタント資格保持者を配置している割合が多く、その人数も多い傾向にある。しかし、キャリア相談機会については顕著な差はみられなかった。また、キャリアラダーやキャリアマップの有無についても差はなかったものの、認定事業所のほうが派遣先に派遣料金の交渉をする際にキャリアラダーやキャリアマップを活用しているとする割合が多く、キャリアラダーやキャリアマップと派遣料金表や賃金表を連動させているとする割合も多い傾向にある。

これらのうち、認定事業所と無認定事業所の間で差がみられた点について、統計分析により確認する。第4-2図の結果をふまえて、キャリアコンサルタント資格保持者の人数を従属変数、優良派遣事業者の認定（認定有=1、無=0）を独立変数、派遣事業開始年、資本形態（資本系グループ会社=1）、主たる事業（専門・技術系業務派遣=1）、所在地（関東=1）、無期雇用派遣労働者数、有期雇用派遣労働者数、取引先の派遣先事業所数を統制変数とする重回帰分析を行った。第4-3表に分析結果を示した。これによれば、優良派遣事業者の認定は0.1%水準で有意な正の係数を示しており、認定事業所は無認定事業所よりもキャリアコンサルタント資格保持者の人数が多いことが確認された。あわせて資本系グループ会社であるほうが、主たる事業が専門・技術系業務派遣以外であるほうが、無期雇用派遣労働者数および有期雇用派遣労働者数が多いほど、キャリアコンサルタント資格保持者の人数が多いことも確認された。

第4-3表 優良派遣事業者の認定とキャリアコンサルタント資格保持者の人数

	キャリアコンサルタント資格保持者の人数	
	標準化係数	t 値
派遣事業開始年	-0.017	-1.144
資本形態（資本系グループ会社=1）	0.061 ***	4.152
主たる事業（専門・技術系業務派遣=1）	-0.049 **	-3.301
所在地（関東=1）	0.012	0.812
無期雇用派遣労働者数	0.055 ***	3.675
有期雇用派遣労働者数	0.039 *	2.352
取引先の派遣先事業所数	0.017	0.999
優良派遣事業者の認定（有=1）	0.063 ***	4.281
F 値	11.628 ***	
R2乗	0.020	
N	4,623	

注：† p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

つぎに、第4-4図の結果をふまえて、キャリアラダーやキャリアマップの活用について、派遣先に派遣料金の交渉をする際に使用しているか否か（使用している=1、使用していない=0）を従属変数、優良派遣事業者の認定（認定有=1、無=0）を独立変数とする二項ロジット分析を行った。統制変数は前述の分析と同様である。第4-4表に分析結果を示した。これによれば、優良派遣事業者の認定は1%水準で有意な正の係数を示しており、認定事業所は無認定事業所よりもキャリアラダーやキャリアマップを派遣先に派遣料金の交渉をする際に使用していることが確認された。あわせて派遣事業開始年が古いほど、取引先の派遣先事業所数が多いほど、キャリアラダーやキャリアマップを派遣料金の交渉時に使用していることも確認された。

なお、第4-4図の結果に関連して、認定事業所が無認定事業所よりも使用している割合が多い派遣労働者の登録や採用時の面談で使用しているか否か、および認定事業所が無認定事業所よりも使用している割合が少ない派遣労働者のキャリア相談や面談の際に使用しているか否かについても同様の分析で確認したところ、優良派遣事業者の認定はそれぞれ正・負の係数を示したものの、5%水準で非有意であった。

第4-4表 優良派遣事業者の認定とキャリアラダー・キャリアマップの活用

	派遣先に派遣料金の交渉をする際に使っている		(参考) 派遣労働者の登録や採用時の面談で使っている		(参考) 派遣労働者のキャリア相談、面談の際に使っている	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
派遣事業開始年	-0.001 ***	0.000	0.000 ***	0.000	0.000 *	0.000
資本形態 (資本系グループ会社=1)	0.405	0.342	0.248	0.296	0.429	0.331
主たる事業 (専門・技術系業務派遣=1)	0.144	0.196	-0.398 *	0.159	0.155	0.159
所在地 (関東=1)	-0.095	0.191	-0.087	0.156	0.133	0.156
無期雇用派遣労働者数	0.001	0.004	-0.004	0.003	0.012 **	0.004
有期雇用派遣労働者数	-0.003	0.003	0.003	0.002	-0.006 **	0.002
取引先の派遣先事業所数	0.017 *	0.008	-0.006	0.007	0.020 *	0.010
優良派遣事業者の認定 (有=1)	1.047 **	0.353	0.357	0.347	-0.393	0.351
-2 対数尤度	730.231		976.768		983.585	
カイ2乗	380.191 ***		133.654 ***		126.836 ***	
Cox & Snell	0.378		0.154		0.146	
N	801		801		801	

注：†p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

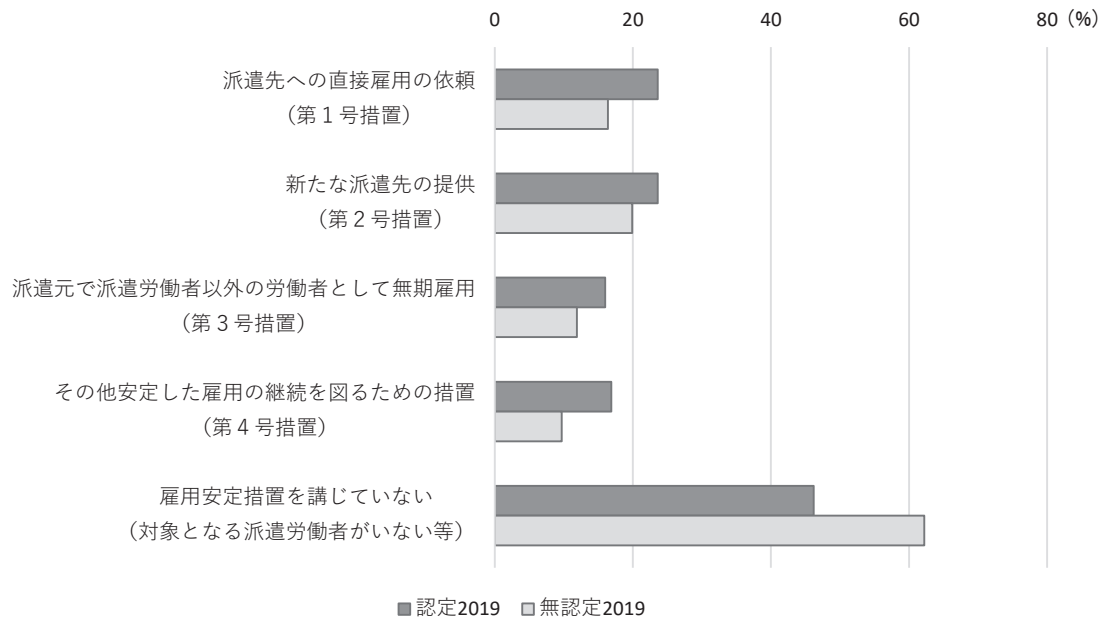
3. 認定の有無と派遣労働者の雇用安定措置

つぎに、2019年度の調査データを用いて、認定事業所と無認定事業所の派遣労働者の雇用安定措置への対応を確認する。雇用安定措置とは、前述のとおり2015年の労働者派遣法改正により、同じ派遣労働者を同じ職場へ派遣できる期間が原則3年までとされ、3年以上就業する見込みがある派遣労働者には派遣元事業主が、派遣先企業への直接雇用の依頼（第1号措置）、新たな派遣先の提供（第2号措置）、自社での派遣労働者以外としての無期雇用（第3号措置）、教育訓練・紹介予定派遣等その他安定した雇用の継続を図るための措置（第4号措置）のいずれかを講じる義務があると定められたものである。

第4-6図は、派遣元事業主が講じた雇用安定措置について比較したものである。第1号措置の「派遣先への直接雇用の依頼を講じた派遣労働者がいる」と回答した割合は、認定事業所では2割半である一方、無認定事業所では2割未満にとどまる。また、第2号措置の「新たな派遣先の提供を講じた派遣労働者がいる」（注：第2号措置には無期雇用派遣労働者への転換を含む）と回答した割合は、認定事業所では2割半であり、無認定事業所では2割程度である。第3号措置および第4号措置も同様に、「派遣元で派遣労働者以外の労働者として無期雇用を講じた派遣労働者がいる」および「その他安定した雇用の継続を図るための措置を講じた派遣労働者がいる」と回答した割合は、認定事業所では2割弱であるのに対して、無認定事業所では1割程度である。

もっともこの差には、雇用安定措置の対象となる派遣労働者が無認定事業所よりも認定事業所に多くいることが反映されている。対象となる派遣労働者がいないなどの理由により雇用安定措置を講じていないとする割合は、認定事業所では4割半であるのに対して、無認定事業所では6割を超えている。

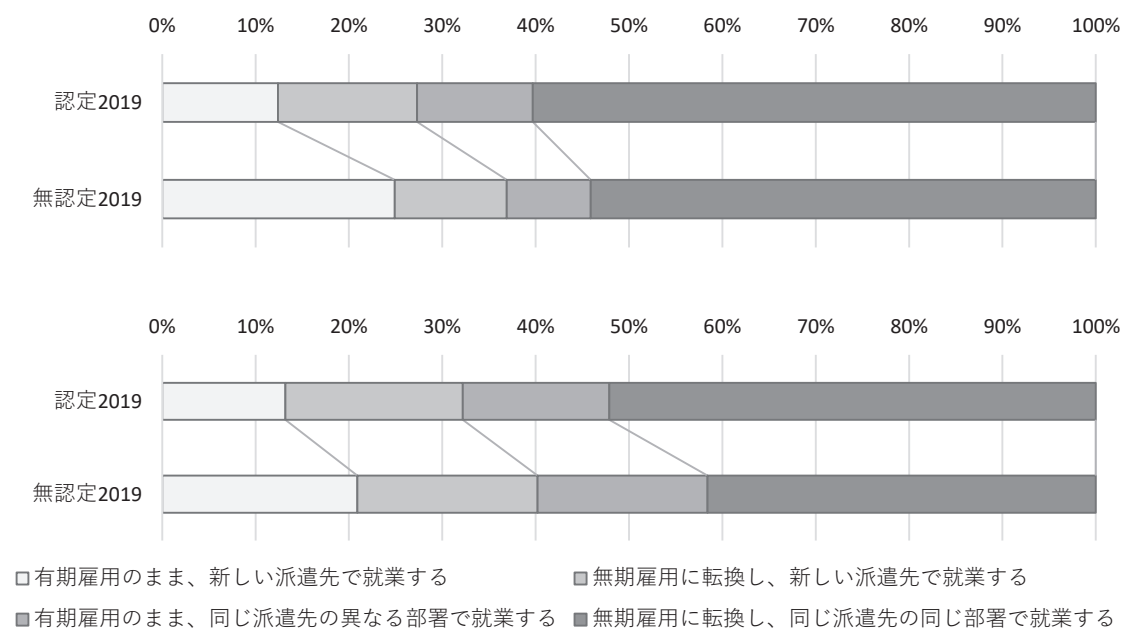
第4-6図 派遣元事業主が講じた雇用安定措置



第4-7図は、派遣元事業主が講じた雇用安定措置のうち第2号措置のパターンについて比較したものである。第2号措置のパターンは「有期雇用のまま、新しい派遣先で就業する」「無期雇用に転換し、新しい派遣先で就業する」「有期雇用のまま、同じ派遣先の異なる部署で就業する」「無期雇用に転換し、同じ派遣先の同じ部署で就業する」の4つの選択肢から、最も人数の多いものと2番目に人数の多いものを選択する。

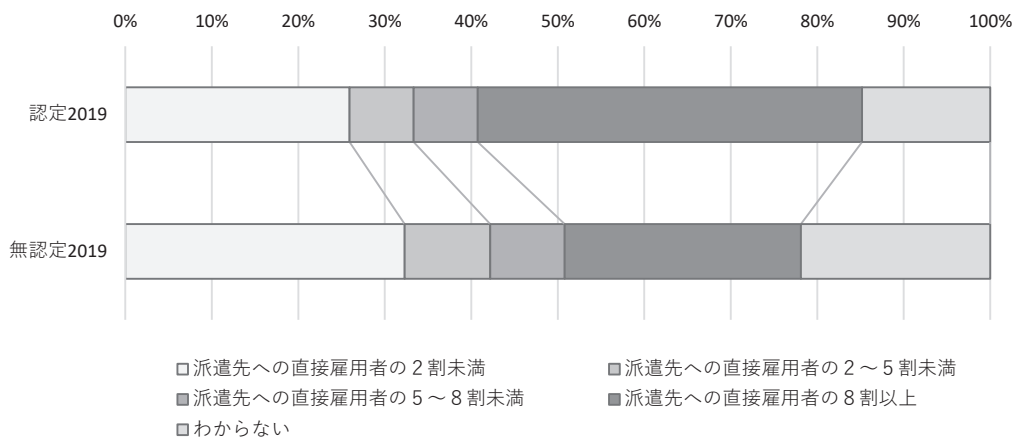
上段の最も人数の多いものと、下段の2番目に人数の多いものに共通して確認できるのは、認定事業所は無認定事業所よりも「無期雇用に転換し、同じ派遣先の同じ部署で就業する」と回答した割合が多いことである。最も人数が多いとする割合は、認定事業所では6割であるのに対して無認定事業所は5割半であり、2番目に人数が多いとする割合も、認定事業所では5割超であるのに対して無認定事業所は4割程度にとどまる。その一方で、「有期雇用のまま、新しい派遣先で就業する」と回答した割合は、上段・下段ともに認定事業所が無認定事業所よりも少ない。最も人数が多いとする割合は、認定事業所では1割超であるのに対して無認定事業所は2割半であり、2番目に人数が多いとする割合も、認定事業所では1割半であるのに対して無認定事業所は2割超である。このように、認定事業所は無認定事業所よりも、無期雇用派遣労働者に転換し同じ派遣先の同一部署で就業する措置を講じた人数が多く、逆に有期雇用派遣労働者のまま新しい派遣先で就業する措置を講じた人数が少ない傾向がある。

第4-7図 雇用安定措置のうち第2号措置のパターン
 (上段：最も人数の多いもの、下段：2番目に人数の多いもの)



第4-8図は、第1号措置により派遣先に直接雇用された派遣労働者のうち無期雇用や正社員に転換した割合を比較したものである。「わからない」という回答が一定割合あることに留意が必要であるが、「派遣先への直接雇用者の8割以上」の割合が認定事業所では4割半と最も多く、無認定事業所の2割半よりも多い。他方で、「派遣先への直接雇用者の2割未満」の割合は認定事業所では2割半であるのに対して、無認定事業所では3割超と最も多くなっている。「派遣先への直接雇用者の2~5割未満」および「派遣先への直接雇用者の5~8割未満」の割合は両方で大きな差はない。全体として認定事業所は無認定事業所よりも、直接雇用された派遣先で無期雇用や正社員に転換した派遣労働者の割合が多い傾向がある。

第4-8図 派遣先に直接雇用された派遣労働者のうち
無期雇用や正社員に転換した人の割合



以上をまとめて、派遣労働者の雇用安定措置への対応について認定事業所と無認定事業所を比較すると、認定事業所は第1号措置から第4号措置のいずれについても措置を講じた派遣労働者がいるとする割合が多い。ただし、これは雇用安定措置の対象となる派遣労働者が認定事業所に相対的に多くいることが背景にあると想定されることから、認定事業所と無認定事業所の雇用安定措置への対応に差があることを必ずしも意味するものではないことに留意する必要がある。また、第2号措置のパターンは、認定事業所は相対的に無期雇用派遣労働者に転換し同じ派遣先の同一部署で就業する措置を講じた人数が多く、逆に有期雇用派遣労働者のまま新しい派遣先で就業する措置を講じた人数が少ない傾向がある。なお、派遣先に直接雇用された派遣労働者のうち無期雇用や正社員に転換した労働者の割合も認定事業所のほうが多い傾向があり、認定事業所は無認定事業所よりも無期雇用に転換する可能性が高いことが推察される。

これらのうち、認定事業所と無認定事業所の間で差がみられた第2号措置のパターン（最も人数の多いもの）について、統計分析により確認する。第4-7図の結果をふまえて、第2号措置のパターンを従属変数（基準は「有期雇用のまま、新しい派遣先で就業する」）、優良派遣事業者の認定（認定有=1、無=0）を独立変数、派遣事業開始年、資本形態（資本系グループ会社=1）、主たる事業（専門・技術系業務派遣=1）、所在地（関東=1）、無期雇用派遣労働者数、有期雇用派遣労働者数、取引先の派遣先事業所数を統制変数とする多項ロジット分析を行った。第4-5表に分析結果を示した。これによれば、優良派遣事業者の認定はいずれも5%水準で有意な正の係数を示しており、認定事業所は無認定事業所よりも、「有期雇用のまま、新しい派遣先で就業する」に比べて「無期雇用に転換し、新しい派遣先で就業する」「有期雇用のまま、同じ派遣先の異なる部署で就業する」「無期雇用に転換し、同じ派遣先の同じ部署で就業する」の回答が多い傾向があることが確認された。

第4-5表 優良派遣事業者の認定と第2号措置のパターン
(最も人数の多いもの)

	無期雇用に転換し、新しい派遣先で就業する		有期雇用のまま、同じ派遣先の異なる部署で就業する		無期雇用に転換し、同じ派遣先の同じ部署で就業する	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
派遣事業開始年	0.000 ***	0.000	0.000 ***	0.000	0.000 ***	0.000
資本形態 (資本系グループ会社=1)	-0.741 *	0.349	0.546 *	0.258	0.223	0.181
主たる事業 (専門・技術系業務派遣=1)	0.657 ***	0.188	0.194	0.207	0.102	0.137
所在地 (関東=1)	-0.090	0.179	-0.438 *	0.194	-0.366 **	0.123
無期雇用派遣労働者数	0.020 ***	0.004	-0.009	0.007	0.014 ***	0.003
有期雇用派遣労働者数	-0.014 ***	0.004	-0.003 †	0.002	-0.004 ***	0.001
取引先の派遣先事業所数	-0.015	0.010	-0.004	0.005	-0.003	0.002
優良派遣事業者の認定 (有=1)	0.948 *	0.387	0.967 *	0.397	0.726 *	0.309
-2 対数尤度			3,767.012			
カイ2乗			1,027.370 ***			
Cox & Snell			0.446			
N			1,737			

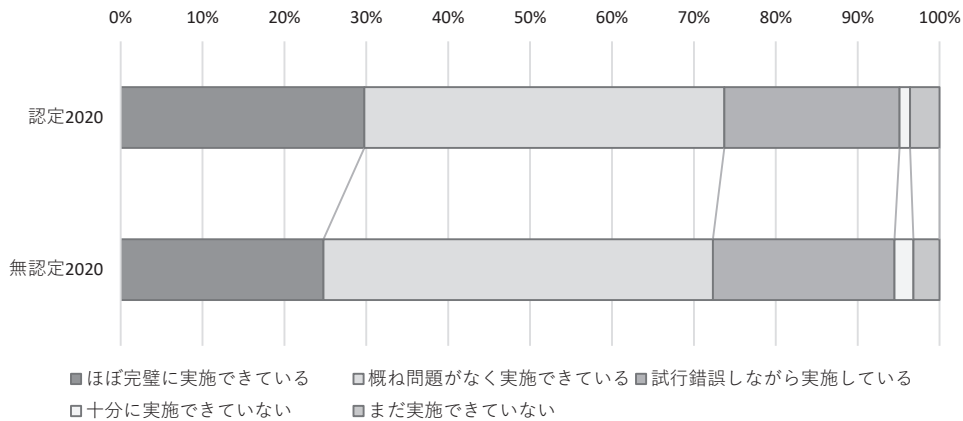
注1：第2号措置のパターンの基準は「有期雇用のまま、新しい派遣先で就業する」

注2：† p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

4. 認定の有無と派遣労働者の同一労働同一賃金

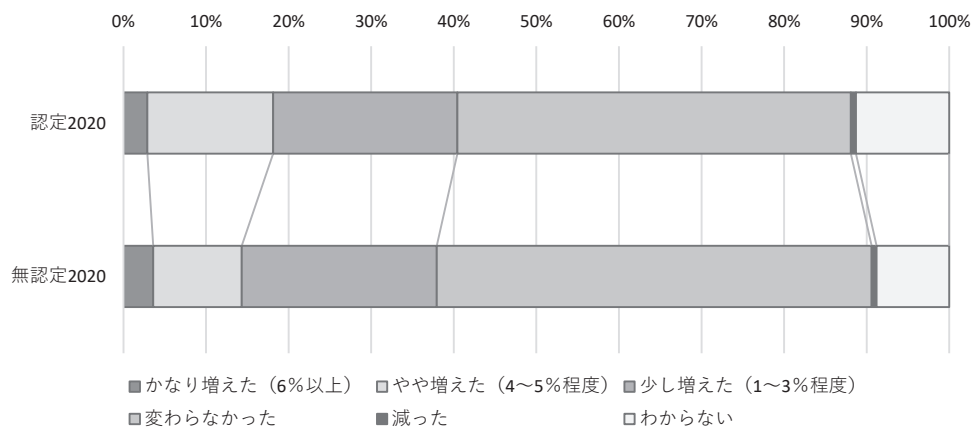
続いて、2020年度の調査データを用いて、認定事業所と無認定事業所の派遣労働者の同一労働同一賃金への取り組みを確認する。前述のとおり、2020年に働き方改革関連法による改正労働者派遣法が施行され、派遣元事業主は「派遣先均等・均衡方式」（派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇）と「労使協定方式」（一定の要件を満たす労使協定による待遇）のいずれかの待遇決定方式により派遣労働者の待遇を確保することが義務化されている。なお、「労使協定方式」は「同種の業務に従事する一般労働者の賃金」と同等以上であることが要件とされている。第4-9図は、派遣元事業主における同一労働同一賃金の実施状況について比較したものである。実施状況は「ほぼ完璧に実施できている」「概ね問題がなく実施できている」「試行錯誤しながら実施している」「十分に実施できていない」「まだ実施できていない」の5つの選択肢から1つを選択する。「ほぼ完璧に実施できている」と回答した割合は、認定事業所では3割程度であるのに対して、無認定事業所では2割半である。ただし、「ほぼ完璧に実施できている」と「概ね問題がなく実施できている」と回答した割合をあわせると、認定事業所と無認定事業所のいずれも7割超となり差はみられない。

第4-9図 同一労働同一賃金の実施状況



第4-10図は、同一労働同一賃金の法施行後の派遣料金（派遣先が派遣元事業主へ支払う料金）の変化について比較したものである。派遣料金の平均額について、「かなり増えた（6%以上）」「やや増えた（4～5%程度）」「少し増えた（1～3%程度）」「変わらなかった」「減った」「わからない」の6つの選択肢から1つを選択する。「やや増えた（4～5%程度）」と回答した割合は、認定事業所では1割半であるのに対して無認定事業所は1割程度であるものの、「かなり増えた（6%以上）」から「少し増えた（1～3%程度）」までを「派遣料金が上昇した」とすると、その割合は認定事業所と無認定事業所のいずれも4割程度であり、大きな差はない。「変わらなかった」とする割合は、認定事業所では5割弱であるのに対して無認定事業所は5割超であり、「減った」とする割合はいずれもごく僅かである。「わからない」とする回答が一定割合あることに留意が必要であるが、同一労働同一賃金の法施行に伴う派遣料金の変化について認定事業所と無認定事業所では大差がないと考えられる。

第4-10図 同一労働同一賃金の法施行後の派遣料金の変化



第4-11 図は、同一労働同一賃金の法施行後の手取り賃金の変化について比較したものである。上段は交通費、各種手当、賞与等を含む手取り賃金総額、下段は交通費を除き各種手当、賞与等を含む手取り賃金総額である。変化については派遣料金と同様に、「かなり増えた（6%以上）」「やや増えた（4～5%程度）」「少し増えた（1～3%程度）」「変わらなかった」「減った」「わからない」の6つの選択肢から1つを選択する。

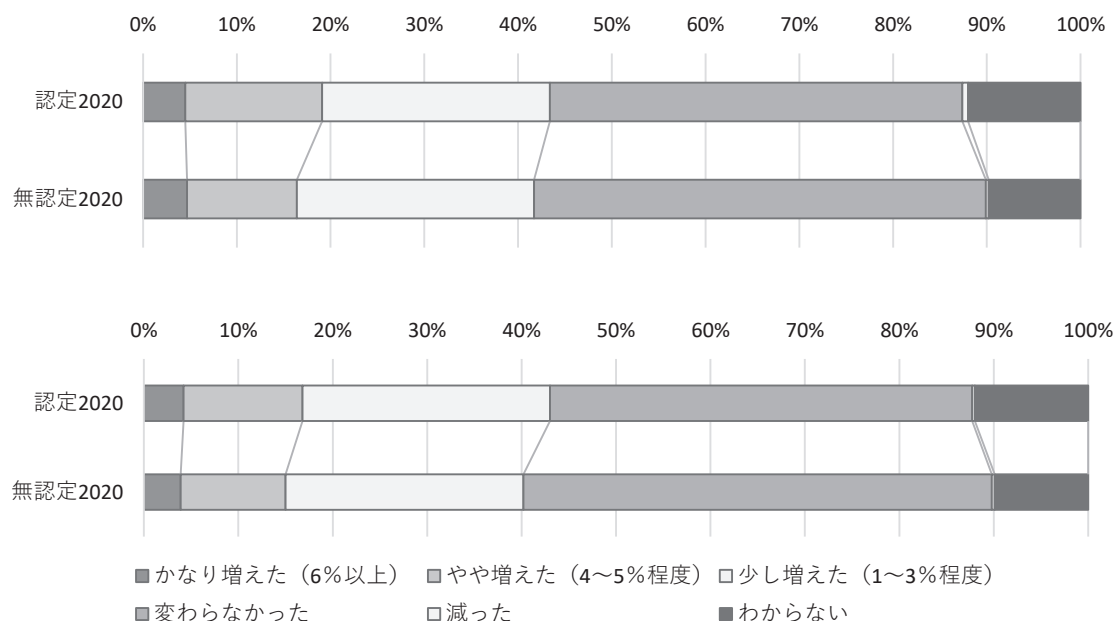
交通費、各種手当、賞与等を含む手取り賃金総額については、「かなり増えた（6%以上）」から「少し増えた（1～3%程度）」までを「手取り賃金が上昇した」とすると、その割合は認定事業所と無認定事業所のいずれも4割超であり、大きな差はない。「変わらなかった」とする割合は、認定事業所では4割半であるのに対して無認定事業所は5割弱であり、「減った」とする割合はいずれもごく僅かである。

また、交通費を除き各種手当、賞与等を含む手取り賃金総額についても、「かなり増えた（6%以上）」から「少し増えた（1～3%程度）」までの「手取り賃金が上昇した」とする割合は、認定事業所と無認定事業所のいずれも4割程度であり、大きな差はない。「変わらなかった」とする割合は、認定事業所では4割半であるのに対して無認定事業所は5割程度であり、「減った」とする割合はいずれもごく僅かである。手取り賃金に交通費を含む場合と含まない場合いずれについても「わからない」とする回答が一定割合あることに留意が必要であるが、同一労働同一賃金の法施行に伴う派遣労働者の手取り賃金の変化について認定事業所と無認定事業所では大差がないと考えられる。

第4-11 図 同一労働同一賃金の法施行後の手取り賃金の変化

（上段：交通費、各種手当、賞与等を含む、

下段：交通費を除き、各種手当、賞与等を含む）



以上をまとめて、派遣労働者の同一労働同一賃金への取り組みについて認定事業所と無認定事業所を比較すると、認定事業所は同一労働同一賃金をほぼ完璧に実施できているとする割合が多い。ただし、概ね問題がなく実施できているという水準では差はみられない。また、同一労働同一賃金の法施行に伴う派遣料金の変化については、派遣料金が上昇したとする割合に大きな差はなく、手取り賃金の変化も同様に、交通費を含む場合と含まない場合によらず大差はないことが確認された。

これらのうち、優良派遣事業者の認定の有無と同一労働同一賃金の実施状況の関係について、統計分析により確認する。第4-9図の結果をふまえて、同一労働同一賃金の実施状況を従属変数、優良派遣事業者の認定（認定有=1、無=0）を独立変数、派遣事業開始年、資本形態（資本系グループ会社=1）、主たる事業（専門・技術系業務派遣=1）、所在地（関東=1）、無期雇用派遣労働者数、有期雇用派遣労働者数、取引先の派遣先事業所数を統制変数とした。従属変数は「ほぼ完璧に実施できている=5」～「まだ実施できていない=1」の5段階、および「ほぼ完璧に実施できている=1」と「それ以外=0」の2段階の2つを設定した。

第4-6表に分析結果を示した。左側は、同一労働同一賃金の実施状況を5段階とした順序ロジット分析の結果である。これによれば、優良派遣事業者の認定は5%水準で非有意であった。あわせて派遣事業開始年が最近であるほど、主たる事業が専門・技術系業務派遣であるほうが、所在地が関東であるほうが、無期雇用派遣労働者数および有期雇用派遣労働者数が多いほど、同一労働同一賃金の実施状況が進んでいることが確認された。

第4-6表 優良派遣事業者の認定と同一労働同一賃金の実施状況

	同一労働同一賃金の実施状況			
	「ほぼ完璧に実施」～「実施できていない」		「ほぼ完璧に実施」とそれ以外	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
派遣事業開始年	0.006 *	0.003	-0.001 ***	0.000
資本形態（資本系グループ会社=1）	-0.065	0.092	-0.208 †	0.121
主たる事業（専門・技術系業務派遣=1）	0.404 ***	0.052	0.329 ***	0.065
所在地（関東=1）	0.143 **	0.050	0.079	0.063
無期雇用派遣労働者数	0.003 **	0.001	0.000	0.001
有期雇用派遣労働者数	0.002 **	0.001	0.002 *	0.001
取引先の派遣先事業所数	0.000	0.001	-0.001	0.002
優良派遣事業者の認定（有=1）	0.188 †	0.112	0.287 *	0.132
-2 対数尤度	12,245.044		6,265.550	
カイ2乗	90.756 ***		1,519.879 ***	
Cox & Snell	0.016		0.237	
N	5,616		5,616	

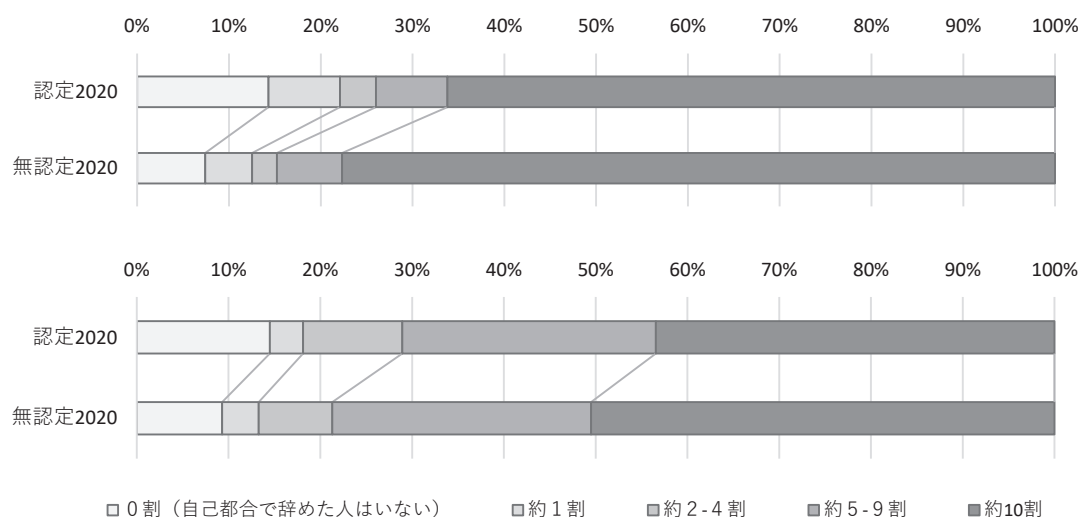
注：† p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

一方、右側は、同一労働同一賃金の実施状況を「ほぼ完璧に実施できている」と「それ以外」の2段階とした二項ロジット分析の結果である。これによれば、優良派遣事業者の認定は5%水準で有意な正の係数を示しており、認定事業所は無認定事業所よりも同一労働同一賃金をほぼ完璧に実施できていることが確認された。あわせて派遣事業開始年が古いほど、主たる事業が専門・技術系業務派遣であるほうが、有期雇用派遣労働者数が多いほど、同一労働同一賃金をほぼ完璧に実施できていることが確認された。

5. 認定の有無と派遣労働者の定着との関連

以下では、優良派遣事業者の認定を取得した派遣元事業主がその企業行動を通じて派遣労働者の定着や派遣マージン率の確保などの成果を得ているのかを確認する。派遣元事業主の成果指標として、まず派遣労働者の定着を取り上げる。派遣労働者の能力開発やキャリア形成支援を効果的に行うには一定の期間が必要であることから、派遣労働者の短期的な離職は派遣元事業主にとって大きな課題である。派遣元事業主は、派遣労働者が自発的離職をせずに当該派遣元事業主に定着することを期待しているだろう。2020年度の調査データを用いて、認定事業所と無認定事業所の派遣労働者の定着について確認する。第4-12図は、離職した派遣労働者のうち自己都合離職者の割合を、無期雇用派遣労働者と有期雇用派遣労働者に分けて比較したものである。

第4-12図 離職した派遣労働者のうち自己都合離職者の割合
(上段：無期雇用、下段：有期雇用)



上段は、離職した無期雇用派遣労働者のうち自己都合離職者の割合を示したものである。自己都合離職者の割合が約10割とする回答は、認定事業所では6割半であるのに

対して無認定事業所は 8 割弱である。一方、自己都合で辞めた人はいないという 0 割とする回答は、認定事業所では 1 割半であるのに対して無認定事業所は 1 割未満である。

下段は、離職した有期雇用派遣労働者のうち自己都合離職者の割合を示したものである。自己都合離職者の割合が約 10 割とする回答は、認定事業所では 4 割超であるのに対して無認定事業所は 5 割程度である。一方、自己都合で辞めた人はいないという 0 割とする回答は、認定事業所では 1 割半であるのに対して無認定事業所は 1 割程度である。

このように、自己都合離職者の割合は、無期雇用派遣労働者と有期雇用派遣労働者によって差があるものの、認定事業所が無認定事業所よりも少ない傾向がある。

このような優良派遣事業者の認定の有無と自己都合離職者の割合の関係について、統計分析により確認する。第 4-12 図の結果をふまえて、無期雇用派遣労働者と有期雇用派遣労働者それぞれの自己都合離職者の割合（0 割=0、約 1 割=1、～約 10 割=10）を従属変数、優良派遣事業者の認定（認定有=1、無=0）を独立変数、派遣事業開始年、資本形態（資本系グループ会社=1）、主たる事業（専門・技術系業務派遣=1）、所在地（関東=1）、無期雇用派遣労働者数、有期雇用派遣労働者数、取引先の派遣先事業所数を統制変数とした。

第 4-7 表に分析結果を示した。左側は、無期雇用派遣労働者の自己都合退職者の割合を従属変数とした順序プロビット分析の結果である。これによれば、優良派遣事業者の認定は 5%水準で有意な負の係数を示しており、認定事業所は無認定事業所よりも自己都合離職者の割合が少ないことが確認された。あわせて主たる事業が専門・技術系業務派遣であるほうが、無期雇用派遣労働者数が多いほど、自己都合離職者の割合が多いことが確認された。

第 4-7 表 優良派遣事業者の認定と自己都合離職者の割合

	離職者のうち自己都合離職者の割合			
	無期雇用派遣労働者		有期雇用派遣労働者	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
派遣事業開始年	0.003	0.004	0.020 ***	0.004
資本形態（資本系グループ会社=1）	-0.206 †	0.108	-0.255 **	0.075
主たる事業（専門・技術系業務派遣=1）	0.141 *	0.068	-0.060	0.070
所在地（関東=1）	0.026	0.065	0.053	0.058
無期雇用派遣労働者数	0.004 ***	0.001	0.003 *	0.001
有期雇用派遣労働者数	-0.001	0.001	-0.001	0.000
取引先の派遣先事業所数	0.003 †	0.002	0.000	0.001
優良派遣事業者の認定（有=1）	-0.328 *	0.147	-0.141	0.126
-2 対数尤度	3,393.617		5,477.683	
カイ2乗	35.077 ***		50.872 ***	
Cox & Snell	0.019		0.032	
N	1,802		1,571	

注：†p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

一方、右側は、有期雇用派遣労働者の自己都合退職者の割合を従属変数とした順序プロビット分析の結果である。これによれば、優良派遣事業者の認定は 5%水準で非有意であった。あわせて派遣事業開始年が最近であるほど、資本形態が資本系グループ会社以外であるほうが、無期雇用派遣労働者数が多いほど、自己都合離職者の割合が多いことが確認された。

6. 認定の有無と派遣マージン率との関連

最後に、派遣元事業主の成果指標として、派遣マージン率を取り上げる。派遣元事業主は、前述の派遣労働者の定着に加えて、派遣先企業との取引において適切な範囲で派遣マージンを確保することを望んでいるだろう。

派遣マージンとは、派遣料金（派遣先が派遣元事業主へ支払う料金）から派遣労働者に支払われる賃金を差し引いたものを指す。それゆえ派遣マージン率とは、派遣料金の平均額から派遣労働者の賃金の平均額を控除した額を当該派遣料金の平均額で除して得た割合のことを指す。派遣マージンには、派遣労働者の各種社会保険料や教育訓練費、福利厚生費、派遣元事業主の営業社員等の人件費、オフィス賃貸料等が含まれており、これらの諸費用を除いたものが派遣元事業主の営業利益となる。

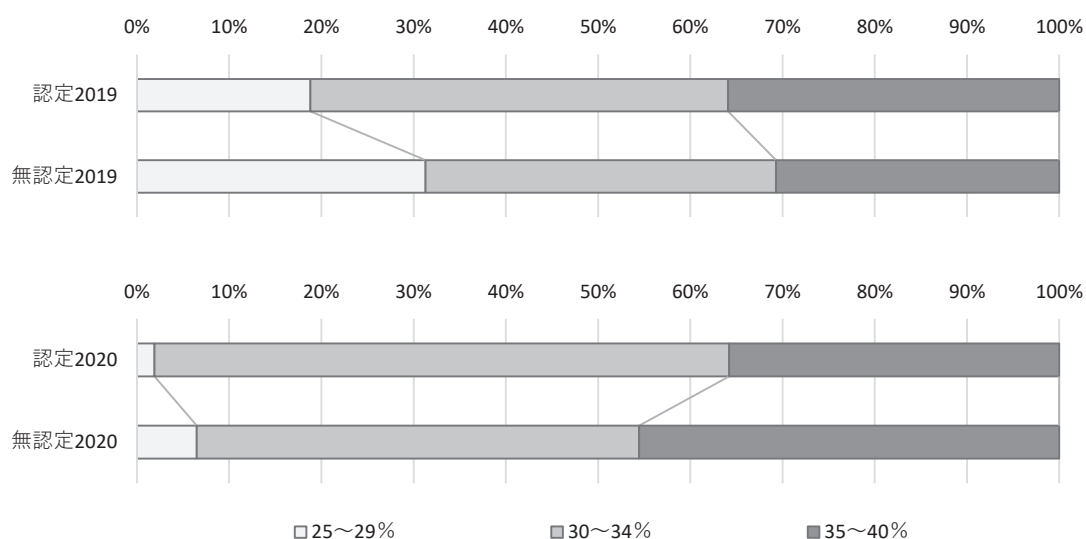
厚生労働省委託「労働者派遣法施行状況調査（令和元年度実施）」によれば、回答した 834 事業所の 2018 年度の派遣マージン率の平均値は 30.4%である。回答のあった派遣マージンの内訳ごとの派遣料金に占める割合の平均値は、社会保険料・労働保険料 11.4%、教育訓練費 2.4%、福利厚生費 3.4%などであり、営業利益は 5.9%である。同様に、厚生労働省の労働者派遣事業報告（年度報告）によれば、一般労働者派遣事業者の 2018 年の派遣マージン率は 35.4%、旧特定労働者派遣事業者の派遣マージン率は 37.0%である。また、人材派遣協会の説明によれば、派遣マージン率は概ね一様に約 30%であり、その内訳は派遣労働者の雇用主として負担する各種社会保険料が 10.9%、派遣労働者が有給休暇を取得した際に支払う賃金が 4.2%、派遣労働者の教育研修費や相談センター等の運営費、営業担当者・コーディネーター等の人件費、オフィス・登録センター賃借料、募集費用等の合計が 13.7%であるとされ、派遣元事業主の営業利益は 1.2%であるとしている。

これらのことから、派遣元事業主の派遣事業の種別や派遣形態等に違いがあっても、派遣マージン率の平均値は 30%台にあると想定してよいだろう。以下では 2019 年度と 2020 年度の調査データを用いて、派遣マージン率を 25~40%の範囲で回答した派遣元事業主（注：派遣マージン率の回答の正確性を担保する観点から、派遣元事業主が回答した派遣マージン率の数値と、当該派遣元事業主において派遣労働者数が最も多い業務の派遣マージン率の数値（当該派遣元事業主で派遣労働者数が最も多い業務の 1 日 8 時間あたりの平均派遣料金から平均賃金を差し引いた金額を平均派遣料金で除し 100 を乗じたもの）との

差が±5%以内の派遣元事業主)にサンプルを限定して分析を行うこととした。

第4-13図の上段は2019年度調査、下段は2020年度調査の派遣マージン率を比較したものである。2019年度調査では、認定事業所のうち派遣マージン率35~40%の割合は3割半であり、派遣マージン率30~34%とあわせると8割超であるのに対して、無認定事業所では派遣マージン率35~40%の割合が3割程度であり、派遣マージン率30~34%とあわせて7割未満である。認定事業所が無認定事業所よりも派遣マージン率が高い傾向がみられる。2020年度調査では、派遣マージン率30~34%の割合は、認定事業所では6割程度であるのに対して無認定事業所は5割程度であるものの、派遣マージン率35~40%の割合は、認定事業所では3割半であるのに対して無認定事業所は4割超であり、必ずしも認定事業所が無認定事業所よりも派遣マージン率が高いとはいえない。

第4-13図 派遣マージン率
(上段：2019年度調査、下段：2020年度調査)



このような優良派遣事業者の認定の有無と派遣マージン率の関係について、統計分析により確認する。第4-13図の結果をふまえて、2019年度調査と2020年度調査の双方について派遣マージン率を従属変数、優良派遣事業者の認定(認定有=1、無=0)を独立変数、派遣事業開始年、資本形態(資本系グループ会社=1)、主たる事業(専門・技術系業務派遣=1)、所在地(関東=1)、無期雇用派遣労働者数、有期雇用派遣労働者数、取引先の派遣先事業所数を統制変数とした。

第4-8表に分析結果を示した。左側は、2019年度調査の派遣マージン率を従属変数とした重回帰分析の結果である。これによれば、派遣マージン率を25~40%の範囲としているという条件付きではあるが、優良派遣事業者の認定は5%水準で有意な正の係数を示しており、認定事業所は無認定事業所よりも派遣マージン率が高いことが確認され

た。あわせて資本形態が資本系グループ会社以外であるほうが、主たる事業が専門・技術系業務派遣であるほうが、有期雇用派遣労働数が少ないほど、派遣マージン率が高いことも確認された。一方、右側は、2020年度調査の派遣マージン率を従属変数とした重回帰分析の結果である。これによれば、優良派遣事業者の認定は5%水準で非有意であった。あわせて主たる事業が専門・技術系業務派遣であるほうが、有期雇用派遣労働者が少ないほど、取引先の派遣先事業所数が多いほど、派遣マージン率が高いことも確認された。結果として、認定事業所が無認定事業所よりも派遣マージン率が高い傾向があることは確認できなかった。

第4-8表 優良派遣事業者の認定と派遣マージン率

	派遣マージン率			
	2019年度調査		2020年度調査	
	標準化係数	t 値	標準化係数	t 値
派遣事業開始年	0.012	0.487	-0.011	-0.379
資本形態（資本系グループ会社=1）	-0.051 *	-2.088	-0.049 †	-1.711
主たる事業（専門・技術系業務派遣=1）	0.190 ***	7.619	0.202 ***	6.631
所在地（関東=1）	0.008	0.334	-0.005	-0.188
無期雇用派遣労働者数	-0.034	-1.360	-0.011	-0.372
有期雇用派遣労働者数	-0.100 **	-3.113	-0.124 **	-3.240
取引先の派遣先事業所数	-0.014	-0.433	0.073 *	1.971
優良派遣事業者の認定（有=1）	0.057 *	2.359	-0.035	-1.260
F 値	14.899 ***		10.625 ***	
R2乗	0.069		0.067	
N	1,621		1,202	

注：† p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

第5節 まとめ

本章では、派遣元事業主の雇用管理について、派遣労働者のキャリア形成支援、雇用安定措置、同一労働同一賃金への取り組みの3点に注目して、優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主と取得していない派遣元事業主を比較検討し、加えて派遣元事業主の成果指標として、派遣労働者の定着と派遣マージン率を確認した。以下が、本分析から得られた発見事実である。

第一に、派遣労働者のキャリア形成支援に関して、優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主と取得していない派遣元事業主を比較すると、キャリア相談の実施やキャリアラダーやキャリアマップの設定などのキャリア形成支援の有無に差はない。両者に差があるのは、キャリア形成支援の体制である。認定を取得している派遣元事業主は、相対的にキャリアコンサルタント資格保持者を多く配置しており、派遣労働者のキャリア相談をより丁寧に実施している可能性が高いと考えられる。また、認定を取得している派遣元事業主は、相対的にキャリアラダーやキャリアマップを派遣先との派遣料金の交渉時に利用している傾向があり、キャリアラダーやキャリアマップを設定して能力開発に取り組むことに加えて、派遣労働者の能力向上を処遇改善に反映させる努力をしている可能性が高いと考えられる。優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主は、認定を取得していない派遣元事業主よりも派遣労働者の能力開発やキャリア形成支援に積極的に取り組み、自社の派遣労働者の質を向上させることによって派遣先への労働者派遣サービスの向上を図ろうとしていることが推察される。

第二に、派遣労働者の雇用安定措置に関して、優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主と取得していない派遣元事業主を比較すると、認定を取得している派遣元事業主は雇用安定措置を講じている割合が多い。ただし、これは認定を取得している派遣元事業主に雇用安定措置の対象となる派遣労働者が相対的に多いことを反映している可能性があることから、雇用安定措置への対応に差があることを必ずしも意味しない。両者に差があるのは、雇用安定措置のうち第2号措置のパターンの違いである。認定を取得していない派遣元事業主は有期雇用派遣労働者のまま新しい派遣先で就業する措置を講じる傾向があるのに対して、認定を取得している派遣元事業主は無期雇用派遣労働者に転換し同じ派遣先の同じ部署で就業する措置を講じる傾向が強いことから、優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主は、認定を取得していない派遣元事業主よりも派遣労働者の無期雇用化に取り組んでいるといえる。

第三に、派遣労働者の同一労働同一賃金に関して、優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主と取得していない派遣元事業主を比較すると、実施状況の程度に差はない。同一労働同一賃金は法的な要請であることから、大半の派遣元事業主は試行錯誤をしながらも取り組んでいる。両者に差があるのは、同一労働同一賃金への取り組みに

おける徹底度である。認定を取得している派遣元事業主は、相対的に同一労働同一賃金をほぼ完璧に実施できていると回答した割合が多い傾向がある。優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主と取得していない派遣元事業主はいずれも、法改正に対応して一定水準の同一労働同一賃金には取り組んでいるものの、認定を取得している派遣元事業主はその水準をより高く設定して実施していると考えられる。

第四に、優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主は、認定を取得していない派遣元事業主と比較して、無期雇用派遣労働者の自己都合離職者の割合が少ない傾向がある。有期雇用派遣労働者にはその傾向が確認されなかったが、無期雇用派遣労働者は派遣元事業主にとって能力開発やキャリア形成支援などを通じて長期的に活用したい派遣労働者であると想定されることから、優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主が無期雇用派遣労働者のキャリア形成支援や雇用安定措置などに取り組むことにより自発的離職の抑制に寄与している可能性が考えられる。

第五に、優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主が認定を取得していない派遣元事業主と比較して派遣マージン率が高いという傾向は、確認できなかった。派遣マージン率を25～40%の範囲で回答したサンプルに限定した分析では、認定を取得している派遣元事業主の派遣マージン率が高い傾向は2019年度調査で確認できたものの2020年度調査では確認できず、現時点では優良派遣事業者の認定が派遣マージン率につながるほどの成果を得ているとは言い難い。

これらの発見事実をふまえると、優良派遣事業者の認定を取得している派遣元事業主は、認定を取得していない派遣元事業主と比較して、総じて雇用政策に即した雇用管理を実践しているといえる。しかし、そうした雇用管理が、無期雇用派遣労働者の定着には一定の効果があることは類推できるものの、有期雇用派遣労働者の定着や派遣マージン率の確保といった成果までには結びついていない。前述の朝井・佐藤（2014）による「くるみん」認定企業の雇用管理と効果に関する分析においては、認定を取得している企業が認定を取得していない企業よりも両立支援施策に積極的に取り組み、企業の社会的イメージ向上という効果を得ていることが報告されているが、今回取り上げた優良派遣事業者認定制度については、認定を取得している派遣元事業主がその認定にふさわしい労働者派遣サービスの質向上に寄与する行動をとっている傾向はみられるものの、残念ながら当該派遣元事業主の成果への影響は限定的であるといえる。優良派遣事業者の認定が派遣元事業主の労働者派遣サービスの質を示す指標となっていることを社会的に啓蒙し、認定取得の意義が派遣労働者と派遣先企業に広く認識されることが必要であろう。

最後に、今後の課題について指摘しておく。第一に、本章で用いた調査データは2019年度調査・2020年度調査ともにクロスセクションデータであり、因果関係を示すものではない。優良派遣事業者の認定と当該派遣元事業主の雇用管理や組織的成果との関連に

については、経時的なパネルデータを用いた検討が必要である。第二に、本章の分析対象は一拠点の派遣元事業主に限られており、その多くは中小規模の派遣元事業主である。全国に拠点を構える大規模な派遣元事業主は優良派遣事業者の認定を取得しているが、当該派遣元事業主内の多数の事業所の雇用管理についても検討する必要がある。第三に、本章で取り上げた成果指標は、派遣元事業主にとっての指標にとどまる。優良派遣事業者認定制度の政策効果は、認定を取得した派遣元事業主のみならず、当該派遣元事業主を選択した派遣労働者や、当該派遣元事業主から派遣労働者を受け入れて活用する派遣先企業の観点からも評価する必要がある。

参考文献

- 朝井友紀子・佐藤博樹（2014）「次世代法と企業による両立支援：“くるみん”は何をもたらしたのか」佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題：人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会，pp. 289-305.
- 小野晶子（2016）「派遣労働者のキャリア形成支援：派遣元に求められる対応を中心に」『日本労働研究雑誌』No. 671，pp. 38-52.
- 佐藤博樹・大木栄一編（2014）『人材サービス産業の新しい役割：就業機会とキャリアの質向上のために』有斐閣.
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編（2010）『実証研究 日本の人材ビジネス：新しい人事マネジメントと働き方』日本経済新聞出版.
- 島貫智行（2017）『派遣労働という働き方：市場と組織の間隙』有斐閣.

付表 1 分析に用いたデータ (2019 年度調査)

	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値
優良派遣事業者の認定 (有=1)	5,548	0.050	0.214	0	1
派遣事業開始年	5,296	2006.430	7.442	1,986	2,017
資本形態 (資本系グループ会社=1)	5,548	0.080	0.270	0	1
主たる事業 (専門・技術系業務派遣=1)	5,548	0.470	0.499	0	1
所在地 (関東=1)	5,548	0.440	0.497	0	1
無期雇用派遣労働者数	5,111	11.940	27.428	0	787
有期雇用派遣労働者数	5,111	16.640	86.365	0	4,545
取引先の派遣先事業所数	5,508	6.750	21.497	0	955
キャリアコンサルタントの人数	5,114	0.390	0.885	0	27
派遣先に派遣料金の交渉をする際に使っている (該当=1)	844	0.170	0.378	0	1
派遣労働者の登録や採用時の面談で使っている (該当=1)	844	0.310	0.464	0	1
派遣労働者のキャリア相談、面談の際に使っている (該当=1)	844	0.670	0.469	0	1
派遣マージン率※1	1,688	31.860	4.057	25	40

※1：派遣マージン率は25～40%の範囲に限定

付表 2 分析に用いたデータ (2020 年度調査)

	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値
優良派遣事業者の認定 (有=1)	6,102	0.054	0.226	0	1
派遣事業開始年	5,947	2008.270	8.045	1,986	2,019
資本形態 (資本系グループ会社=1)	6,102	0.082	0.274	0	1
主たる事業 (専門・技術系業務派遣=1)	6,102	0.487	0.500	0	1
所在地 (関東=1)	6,102	0.486	0.500	0	1
無期雇用派遣労働者数	6,097	12.250	23.182	0	350
有期雇用派遣労働者数	6,095	16.070	52.307	0	881
取引先の派遣先事業所数	6,034	8.950	24.286	0	515
同一労働同一賃金の実施状況 (ほぼ完璧に実施=5～実施できていない=1)	5,834	3.889	0.914	1	5
同一労働同一賃金の実施状況 (ほぼ完璧に実施=1)	5,834	0.250	0.433	0	1
離職した無期雇用派遣労働者のうち、自己都合離職者の割合※1	1,863	8.370	3.388	0	10
離職した有期雇用派遣労働者のうち、自己都合離職者の割合※1	1,623	7.440	3.538	0	10
派遣マージン率※2	1,231	33.610	3.176	25	40

※1：自己都合離職者の割合は、0割=0、約1割=1、～約9割=9、約10割=10

※2：派遣マージン率は25～40%の範囲に限定

第5章 コロナ禍が派遣労働に与えた影響 ：雇用安定措置で無期雇用転換した事業所のその後

第1節 問題意識と分析課題

本稿の目的は、コロナ禍が派遣労働へ与えた影響を分析することである。派遣労働は、有期雇用と無期雇用に大きく分けることが出来るが、特に、無期雇用に関しては、2015年（平成27年）改正から3年経ち、2018年から本格施行された雇用安定措置の影響により、この時期多くの有期雇用派遣労働者が無期雇用派遣に転換し、その数も割合も大きくなっている。無期雇用派遣は、主に登録型派遣である有期雇用派遣と異なり、派遣先がない場合でも雇用を継続する必要があるために雇用維持のコストが高くなる。

派遣労働に限らず、パートや契約社員も含めて一般的に、非正規雇用は雇用の調整弁の役割を果たすため、景気後退期には解雇等により一早く失業率が上昇する。コロナ禍においても非正規雇用や臨時雇用者が常用雇用者や正規雇用者よりも雇用調整の対象になりやすいことは、国内外の調査から確認されている（石井・山本・吉田 2021）。高橋（2021）は、JILPTが2020年前半に実施した調査を用いてコロナ禍における非正規雇用者の仕事と生活の現状を明らかにしている。それによると、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業、サービス業といった非正規比率の高い一部の産業で労働時間が集中的に削減された可能性があり、また非正規雇用者は手当なしの休業になりやすいことがわかっている。非正規雇用者は時間給で働く傾向があり、労働時間の削減は直接的に収入の減少につながる。もともと世帯収入が低い場合、非正規雇用者の家計はコロナショックの影響を受けやすいことが明らかになった。ただ、この調査は2020年前半で、最も自粛生活を求められた時期に行われており、その後の状況はわからない。

派遣労働も非正規雇用の一形態ではあるが、派遣労働に特化してコロナ禍の影響を分析した研究は今のところない。本稿では有期雇用と無期雇用派遣に分けてコロナ禍の影響を分析する。特に気になるのは、コロナ禍が始まる前の1～2年の間に大幅増加した無期雇用派遣労働者の状況である。派遣労働者の雇用安定措置が本格施行された時期は、将来的な見通しも明るく労働需要も高く、同措置は比較的スムーズに進んだ。JILPT（2021）の調査結果からみると、雇用安定措置のうち「第2号措置」を講じる派遣元事業所が全体の約6割を占め¹、中でも、特に「無期雇用へ転換し、同じ派遣先企業と同じ部署で就業する」パターンを選択する派遣元事業所が多くなっている²。

¹ JILPT（2021）pp.95-97。

² JILPT（2021）pp.99-101。

本稿の分析課題は2つある。1つめは、コロナ禍が有期雇用、無期雇用派遣労働者数にどのような影響を与えたのかということである。派遣元事業所がコロナ禍で経験した「派遣先休業」「契約打ち切り」「契約不更新」といったことが、どのくらい行われ、実際にどのくらい雇用を減らしたのかをみる。

2つめは、2017年度から2018年度に無期雇用派遣を増やした事業所は、「コロナ禍のインパクト」に対して雇用維持出来たかを確認したい。

本稿の構成は以下に示す。次節では、2020年四半期の派遣労働者数の増減を確認し、第3節でデータと変数について説明する。第4節で「コロナ禍のインパクト」の変数が派遣労働者数へどのような影響を与えたかを多変量解析により推定する。第5節では、雇用安定措置で無期に転換した派遣労働者がいる事業所に注目し、「コロナ禍のインパクト」の影響を検証する。最後に分析結果をまとめる。

第2節 コロナ禍（2020年四半期ごと）の派遣労働者数の増減

20年度調査では、コロナ禍における派遣労働者の就業状況を把握するための設問を作っている。第5-1図～第5-4図は、2020年四半期の派遣労働者の増減の概況を把握するためJILPT（2022）から転載している。

第5-1図は、無期雇用派遣労働者の前年比増減を示している。新型コロナウイルス感染の拡大が始まった「2020年1～3月」（Ⅰ期という）は、前年の水準と「同じ」とする事業所の割合は74.0%であったが、初めての緊急事態宣言³が発令された「2020年4～6月」（Ⅱ期という）に入ると「減少」の割合が一気に増えて24.1%となり、その後、微増している。「減少」の内訳について、第5-2図をみると「20%以上減少」の割合はⅡ期が8.8%、「2020年7～9月」（Ⅲ期という）が9.9%、「2020年10～12月」（Ⅳ期という）が10.4%と、減少幅の大きいカテゴリでの割合が高くなってきている。

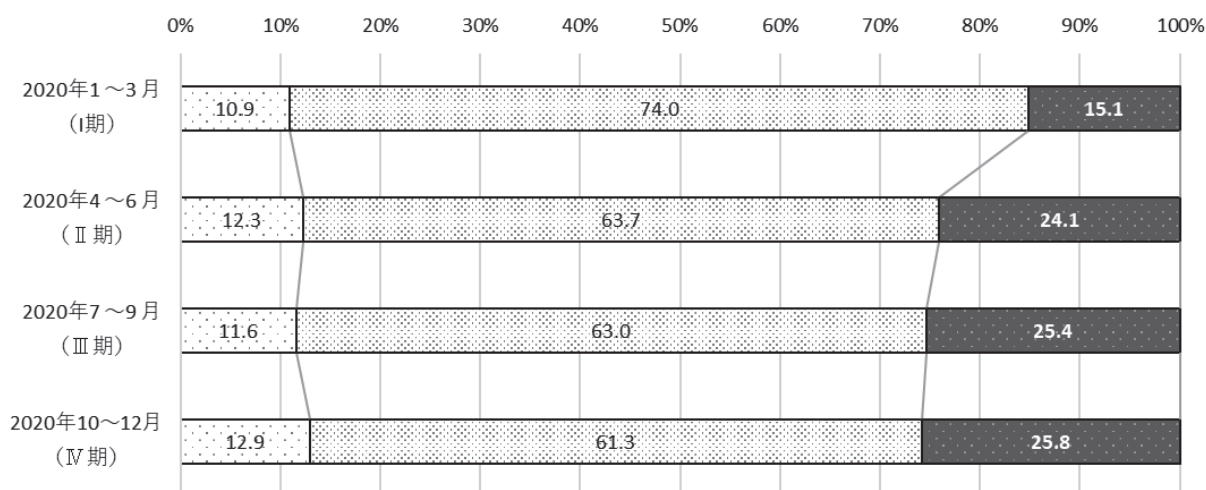
同様に、有期雇用派遣労働者数の増減（第5-3図）をみると、「減少」とする事業所の割合は、Ⅰ期が29.3%であったが、Ⅱ期に一気に41.7%に増加、Ⅲ期に微増して42.6%がピークとなり、Ⅳ期では40.6%へ若干の減少がみられている。このように、2020年の後半では、有期雇用派遣においては雇用が回復してきている。ただし、「減少」の内訳をみると（第5-4図）、比較的減少率が低い「約1～4%減少」、「約5～9%減少」は、Ⅲ期以降減少傾向にあるが、減少率が高い「20%以上減少」の割合はⅢ期、Ⅳ期と横ばい

³ 第1回目の緊急事態宣言が発出されたのは、東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡の7都府県を対象緊急事態宣言発出。期間は4月7日から5月25日までの約1か月半に及んだ。第2回目の緊急事態宣言は、2021年1月8日～3月21日、対象地域は、東京、神奈川、千葉、埼玉を含む1都3県を対象に発出され、その後、大阪、愛知、福岡などが追加され、最も多いときには11都府県が宣言下に入り、期間は2度に渡って延長され、首都圏の1都3県が解除されたのが3月21日であった。

で、雇用の減少率が高止まりしたまま減っていない事業所の存在がうかがえる。

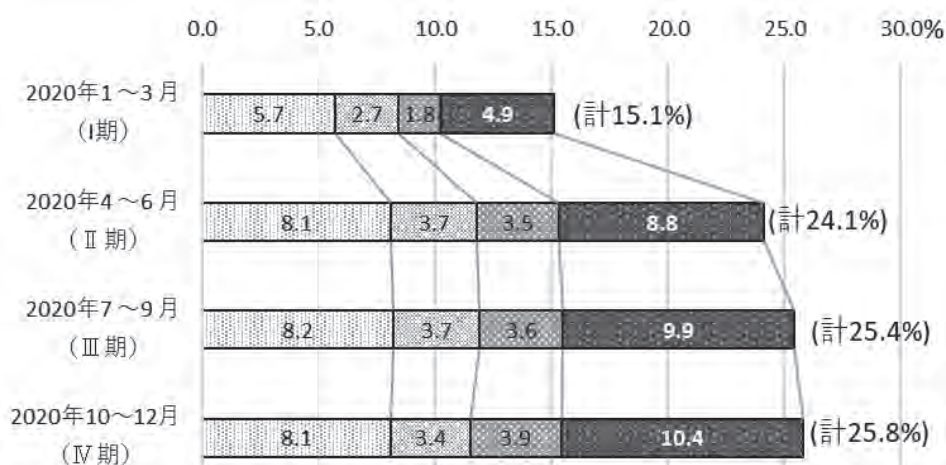
JILPT（2022）ではクロス集計で雇用の減少率を事業所の属性から傾向をみている。それによると、主な事業分野が「製造系」や「販売・サービス系」の事業所では、「減少」とする事業所割合が高くなっており、特にこれらの事業所では有期雇用派遣で対前年比が「20%以上減少」の割合が他事業と比べ群を抜いて高くなっている。事業所の所在地でみると、製造業集積地の「愛知県・静岡県」や都市部以外の地域で「減少」の割合が高い。無期雇用派遣に関しても期を追うごとに「減少」の割合が微増しており、特に派遣労働者数の少ない小規模事業所や、「専門・技術系」で「減少」の割合が高くなってきており、Ⅳ期までの間、少しずつ悪化してきている様相がある。

第5-1図 四半期ごとの無期雇用派遣労働者数の増減（出典：JILPT 2022、p. 45）



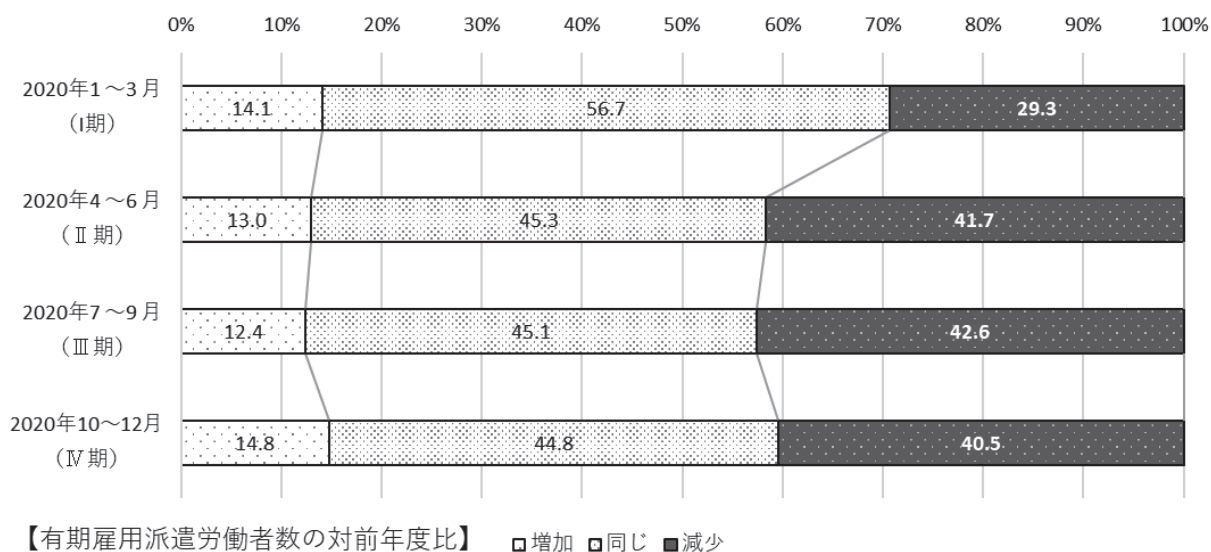
【無期雇用派遣労働者数の対前年度比】 □増加 □同じ ■減少

第5-2図 四半期ごとの無期雇用派遣労働者数減少の割合（出典：JILPT 2022、p. 46）

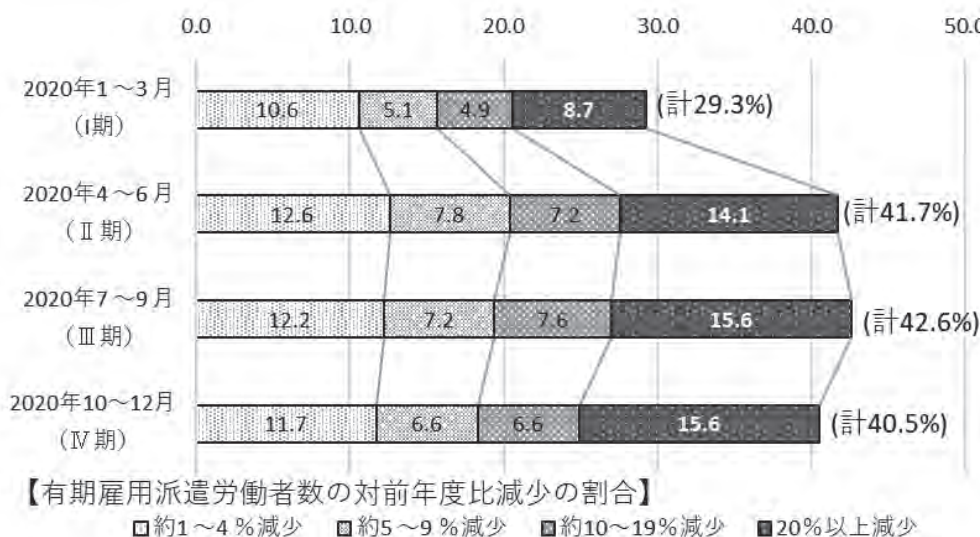


【無期雇用派遣労働者数の対前年度比減少の割合】
 □約1~4%減少 □約5~9%減少 ■約10~19%減少 ■20%以上減少

第5-3図 四半期ごとの有期雇用派遣労働者数の増減（出典：JILPT 2022、p. 46）



第5-4図 四半期ごと有期雇用派遣労働者数減少の割合（出典：JILPT 2022、p. 47）



第3節 使用するデータと分布

本稿の分析にあたっては、JILPTが実施した19年度調査、20年度調査のマッチングデータを使用する⁴。これは、第5節で19年度調査トピックの雇用安定措置について取り上げるためである。

被説明変数は、2020年四半期の前年度比増減率とし、有期雇用派遣と無期雇用派遣に

⁴ 序章第2節参照。

分けて推定する。調査では「増加」「同じ」「約 1～4%減少」「約 5～9%減少」「約 10～19%減少」「20%以上減少」というカテゴリで聞いているが、これらをスケールに変換した。すなわち、「増加」「同じ」を 0、「約 1～4%減少」を 3、「約 5～9%減少」を 7、「約 10～19%減少」を 15、「20%以上減少」を 30 としている。変数は全期と四半期に分けて作成し、全期は四半期を合算した上で、4 で除して平均化している。

次に、説明変数である「コロナ禍のインパクト」の変数について説明する。20 年度調査から「コロナ禍のインパクト」の 4 つの変数を設定する。

1 つめは、「派遣先休業」で、これは設問 QC3「新型コロナウイルスの流行によって、休業になった派遣先事業所はどの位ありましたか」に対し、「全くなかった」=0、「あった」=1（「2 割未満」、「2 割以上 5 割未満」、「5 割以上 8 割未満」、「8 割以上」を選択した場合に 1 とする）とするダミー変数である。

2 つめは、「派遣契約打ち切り」で、設問 QC4「貴事業所の 2020 年 1 月から 12 月末までの間で、コロナ禍の影響により、派遣先都合で派遣契約期間中に契約を打ち切られた派遣労働者はいますか」に対し、「いない」=0、「いる」=1（「無期雇用派遣労働者でいる」or「有期雇用派遣労働者でいる」or「両方でいる」を選択した場合に 1 とする）とするダミー変数である。

3 つめは、「派遣契約不更新」で、設問 QC5「貴事業所の 2020 年 2 月から 12 月末までの間で、平時であれば派遣契約が更新されていた案件で、コロナ禍の影響で派遣契約が不更新になったものはありますか」に対し、「コロナ禍の影響と推測されるものはない」=0、「コロナ禍の影響と推測されるものがある」=1、とするダミー変数である。

最後は、「雇用調整助成金の利用」で、設問 QC2「貴事業所に在籍する派遣労働者に対し、雇用調整助成金を利用しましたか」に対し、「利用した」=1、「利用しなかった」=0 とするダミー変数である。

次に、雇用安定措置による無期雇用派遣の増加とコロナ禍の影響に関する分析については、まず、被説明変数として、無期雇用派遣労働者数の変化について変数を設定する。これは、19 年度調査データを使い、2018 年度の無期雇用派遣労働者数から 2017 年度と同数値を引いた連続変数を「無期雇用派遣労働者変化人数（'17-'18）」としたものである。また「無期雇用派遣労働者数変化率（'17-'18）」も作成⁵し、規定要因の分析を行う。

雇用安定措置に関連する説明変数として、19 年度調査データから、雇用安定措置の 2 号措置において、無期雇用派遣へ転換したパターンが最も多いとした事業所を 1 としたダミー変数を作成する。また、雇用安定措置やキャリア形成支援といった「平成 27 年度改正」にかかった費用について、「0 円」から「1000 万円以上」の 8 つの選択肢を 1 とし

⁵ 「無期雇用派遣労働者変化率（'17-'18）」は、（'18 年度数値－'17 年度数値）/'17 年度数値とし、'17 年度数値が 0 の場合（有期派遣労働者しかいなかった事業所）は、分母に 1 を代入して計算する。

たダミー変数と、近似の中央値をスケールに変換した変数を作成している。すなわち、「0円」=0、「50万円未満」=25、「50～100万円未満」=75、「100～200万円未満」=150、「200～300万円未満」=250、「300～500万円未満」=400、「500～1000万円未満」=750、「1000万円以上」=1200とした。

最後に統制変数について説明する。「コロナ禍のインパクト」に関する推定では、20年度調査から派遣元事業所の主な事業分野のダミー変数（「専門・技術系」「製造系」「販売・サービス系」「その他人材サービス」「上記以外」）、地域のダミー変数（「東京・神奈川・千葉・埼玉」「愛知・静岡」「大阪・京都・兵庫」「上記以外の道県」）、事業所の派遣労働者数（連続変数）、無期雇用派遣比率（無期雇用派遣労働者数／派遣労働者数全体×100）、派遣先の属性として、「業種」ダミー（「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「飲食店・宿泊業」「医療・福祉」「その他のサービス業」）と、「派遣先企業規模」ダミー（「小、零細偉業」「中企業」「大企業」）とした。雇用安定措置に関連する無期雇用派遣の増加に関する分析では、19年度調査から派遣元事業所の「主な事業分野」ダミー、「事業所の派遣労働者数」ダミー（「1～9人」「10～29人」「30～99人」「100人以上」）、無期雇用派遣比率（2017年度の無期雇用派遣労働者数／派遣労働者数全体×100）と地域ダミーを採用する。記述統計量は、第5-1表のとおりである。

第5-1表 記述統計量

		※19年度 調査	Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
無期雇用派遣変化	全期		QC1Mscale	3,150	3.5346	7.3034	0	30
	I期		QC101scale	3,150	2.1137	6.7787	0	30
	II期		QC102scale	3,150	3.6644	8.6593	0	30
	III期		QC103scale	3,150	4.0492	9.1606	0	30
	IV期		QC104scale	3,150	4.3111	9.4194	0	30
有期雇用派遣変化	全期		QC1Yscale	1,906	5.7075	8.6171	0	30
	I期		QC105scale	1,906	4.1605	9.0331	0	30
	II期		QC106scale	1,906	6.1527	10.4199	0	30
	III期		QC107scale	1,906	6.4544	10.7128	0	30
	IV期		QC108scale	1,906	6.0624	10.4997	0	30
コロナ禍のインパクト	雇用調整助成金の利用D		QC2D	3,480	0.2879	0.4529	0	1
	派遣先休業D		QC3D	3,480	0.3560	0.4789	0	1
	派遣契約打ち切りD		QC4D	3,480	0.1164	0.3207	0	1
	契約不更新D		QC5D	3,480	0.2566	0.4368	0	1
	専門・技術系D		mainjigyo1	4,161	0.4658	0.4989	0	1
主な事業分野	事務系D		mainjigyo2	4,161	0.0935	0.2911	0	1
	製造系D		mainjigyo3	4,161	0.1723	0.3777	0	1
	販売・サービス系D		mainjigyo4	4,161	0.0397	0.1952	0	1
	その他人材サービスD		mainjigyo5	4,161	0.1709	0.3764	0	1
	上記以外D		mainjigyo6	4,161	0.0579	0.2336	0	1
	東京・神奈川・千葉・埼玉D		NF11D	4,161	0.3694	0.4827	0	1
地域	愛知・静岡D		NF12D	4,161	0.1041	0.3054	0	1
	大阪・京都・兵庫D		NF13D	4,161	0.1391	0.3461	0	1
	上記以外の道県D		NF14D	4,161	0.3874	0.4872	0	1
	無期雇用比率(2019年度)		mukirate	3,759	67.0728	39.4687	0	100
派遣労働者数(2019年度)		NQ9	4,143	60.2672	186.8793	0	6097	
派遣先業種	建設業D		Q721	3,930	0.1170	0.3215	0	1
	製造業D		Q722	3,930	0.4252	0.4944	0	1
	情報通信業D		Q723	3,930	0.3410	0.4741	0	1
	運輸業D		Q724	3,930	0.1155	0.3197	0	1
	卸売・小売業D		Q725	3,930	0.0799	0.2712	0	1
	金融・保険業D		Q726	3,930	0.0359	0.1860	0	1
	飲食店・宿泊業D		Q727	3,930	0.0137	0.1164	0	1
	医療・福祉D		Q728	3,930	0.0562	0.2304	0	1
	その他サービス業D		Q729	3,930	0.1875	0.3904	0	1
	小・零細企業D		Q71smallD	4,161	0.2478	0.4318	0	1
派遣先規模	中企業D		Q71midD	4,161	0.2757	0.4469	0	1
	大企業D		Q71bigD	4,161	0.4211	0.4938	0	1
	無期雇用派遣数変化('17~'18)	※	wkr1718M	3,787	6.7301	31.6737	-130	840
雇用安定措置による無期転換D	※	Q39mukiDall	4,161	0.2600	0.4387	0	1	
H27改正にかかった費用	連続	※	OQ4901scale	4,081	75.4533	166.8372	0	1200
	0円D	※	OQ49011D	4,081	0.1921	0.3940	0	1
	50万円未満D	※	OQ49012D	4,081	0.4849	0.4998	0	1
	50~100万円未満D	※	OQ49013D	4,081	0.1549	0.3618	0	1
	100~200万円未満D	※	OQ49014D	4,081	0.0591	0.2358	0	1
	200~300万円未満D	※	OQ49015D	4,081	0.0377	0.1906	0	1
	300~500万円未満D	※	OQ49016D	4,081	0.0358	0.1858	0	1
	500~1000万円未満D	※	OQ49017D	4,081	0.0159	0.1252	0	1
	1000万円以上D	※	OQ49018D	4,081	0.0196	0.1386	0	1
主な事業分野(19調査)	専門・技術系D	※	Omainjigyo1	4,161	0.4232	0.4941	0	1
	事務系D	※	Omainjigyo2	4,161	0.0779	0.2680	0	1
	製造系D	※	Omainjigyo3	4,161	0.1651	0.3713	0	1
	販売・サービス系D	※	Omainjigyo4	4,161	0.0449	0.2072	0	1
	その他人材サービスD	※	Omainjigyo5	4,161	0.2245	0.4173	0	1
	上記以外D	※	Omainjigyo6	4,161	0.0644	0.2455	0	1
無期雇用比率(2017年度)	※	OQ10M2017r~e	3,718	62.1840	44.0886	0	100	
派遣労働者数	1~9人D	※	ODQ1020171D	3,866	0.4115	0.4922	0	1
	10~29人D	※	ODQ1020172D	3,866	0.2150	0.4108	0	1
	30~99人D	※	ODQ1020173D	3,866	0.1888	0.3914	0	1
	100人以上D	※	ODQ1020174D	3,866	0.1464	0.3536	0	1

第4節 コロナ禍の派遣労働へのインパクト

1. コロナ禍の4つのインパクト

コロナ禍が派遣労働に与えたインパクトを考えると、1つめの大きな影響は、派遣先が休業することだっただろう。工場や店舗などが新型コロナウイルス感染拡大を防止するために閉鎖され、緊急事態宣言下では通勤や通学も自粛となった。派遣先が休業になっても、一部の職種についてはテレワークなどで対応されたが、出勤しないと仕事にならない職種も数多くある。派遣先が休業することは、派遣労働にとって雇用減少の大きなインパクトになる。ちなみに、JILPT（2022； p. 59）の集計結果では、派遣先が休業となった事業所の割合は36.5%であった。

2つめは、派遣契約の打切りである。契約が更新されないことはあったとしても、派遣契約が契約途中で打切られることは、通常あまりない。ただ、コロナ禍の非常事態の中では、13.1%の事業所で契約を打切られた派遣労働者がいると回答している（JILPT 2022； p. 66）。

3つめは、コロナ禍の影響による契約不更新である。通常であれば更改されていたであろう案件で、不更新になったケースがあるかどうかである。契約不更新については、派遣先が直接的に休業などのインパクトを受けている場合以外でも、世の中の自粛ムードに伴う景気悪化や需要の鈍化なども影響する。また先行きが見えない状況では一旦契約を不更新として様子を見ることも行われるため、派遣労働者にとっては広範に影響を受けやすいインパクトでもある。ちなみに、JILPT（2022； p. 68）の集計結果では、派遣契約が不更新になったと推測される案件が「ある」とした事業所の割合は26.3%であった。

4つめは、雇用調整助成金の利用である。雇用調整助成金は「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例」として、2020年4月1日より利用申請が開始された。当助成金は「新型コロナウイルス感染症の影響」により、「事業活動の縮小」を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために「労使間の協定」に基づき、「雇用調整（休業）」を実施する事業主に対して、休業手当などの一部を助成するものである。JILPT（2022； p. 54）の集計結果では、雇用調整助成金を「利用した」事業所の割合は29.2%であった。

第5-2表は、コロナ禍の4つのインパクトについて、どういった属性の派遣元事業所が影響を受けたのかを推定している。推定方法は、ロジスティック回帰分析を用い、限界効果を示している。推定1は「派遣先休業」、推定2は「派遣契約の打切り」、推定3は「コロナ影響の契約不更新」、推定4は「雇用調整助成金の利用」を被説明変数とし、説明変数には、派遣元事業所の「主な事業分野」「地域」「事業所の派遣労働者数」「無期雇用派遣比率」「派遣先業種」「派遣先企業規模」を投入した。

第5-2表 コロナ禍の4つのインパクト

	推定1 派遣先休業D			QC3D	推定2 派遣契約打ち切りD			QC4D
	dy/dx	Delta- method Std. Err.	z		dy/dx	Delta- method Std. Err.	z	
主な事業分野(リファレンスグループは「事務系」)								
専門・技術系D	0.028	0.027	1.04		0.097	0.028	3.39 **	
製造系	0.198	0.029	6.83 ***		0.141	0.028	4.98 ***	
販売・サービス系	0.186	0.039	4.78 ***		0.125	0.035	3.62 ***	
その他人材サービス総合	0.081	0.028	2.94 **		0.082	0.029	2.83 **	
上記以外	0.026	0.041	0.63		0.069	0.042	1.62	
地域(リファレンスグループは「上記以外の地域」)								
東京・神奈川・千葉・埼玉	0.001	0.017	0.08		-0.008	0.014	-0.55	
愛知・静岡	0.124	0.021	5.79 ***		0.066	0.015	4.34 ***	
大阪・京都・兵庫	0.011	0.021	0.52		-0.007	0.017	-0.43	
事業所の派遣労働者数	0.001	0.000	10.72 ***		0.000	0.000	5.11 ***	
無期雇用派遣比率	-0.001	0.000	-6.07 ***		-0.001	0.000	-3.31 **	
派遣先業種								
建設業D	-0.040	0.025	-1.61		-0.054	0.027	-2.02 *	
製造業D	0.128	0.016	7.96 ***		0.059	0.014	4.17 ***	
情報通信業D	0.018	0.018	1.02		0.051	0.014	3.58 ***	
運輸業D	0.084	0.023	3.69 ***		-0.025	0.017	-1.52	
卸売・小売業D	0.067	0.027	2.49 *		0.051	0.018	2.85 **	
金融・保険業D	-0.109	0.042	-2.60 **		0.021	0.031	0.68	
飲食店・宿泊業D	0.345	0.078	4.42 ***		0.090	0.034	2.67 **	
医療・福祉D	0.045	0.030	1.54		-0.009	0.025	-0.36	
その他サービス業D	0.093	0.018	5.28 ***		-0.001	0.014	-0.10	
派遣先企業規模(リファレンスグループは「大企業」)								
小、零細企業	0.035	0.017	2.04 *		0.032	0.014	2.33 *	
中企業	-0.001	0.017	-0.06		0.012	0.014	0.89	
Number of obs.		3355				3355		
LR chi2(21)		1234.48				261.46		
Prob >chi2		0.0000				0.0000		
Pseudo R2		0.2818				0.1084		

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

	推定3 コロナ影響の契約不更新D			QC5D	推定4 雇用調整助成金の利用D			QC2D
	dy/dx	Delta- method Std. Err.	z		dy/dx	Delta- method Std. Err.	z	
主な事業分野(リファレンスグループは「事務系」)								
専門・技術系D	0.179	0.031	5.70 ***		-0.029	0.029	-1.00	
製造系	0.192	0.032	6.03 ***		0.191	0.029	6.47 ***	
販売・サービス系	0.181	0.041	4.39 ***		0.143	0.039	3.62 ***	
その他人材サービス総合	0.136	0.032	4.26 ***		0.011	0.029	0.39	
上記以外	0.007	0.053	0.13		0.000	0.043	0.01	
地域(リファレンスグループは「上記以外の地域」)								
東京・神奈川・千葉・埼玉	-0.021	0.017	-1.23		0.005	0.018	0.31	
愛知・静岡	0.117	0.020	5.78 ***		0.156	0.022	7.12 ***	
大阪・京都・兵庫	0.011	0.021	0.51		0.015	0.022	0.68	
事業所の派遣労働者数	0.001	0.000	10.79 ***		0.000	0.000	6.10 ***	
無期雇用派遣比率	-0.001	0.000	-5.99 ***		-0.001	0.000	-2.95 ***	
派遣先業種								
建設業D	-0.078	0.029	-2.71 **		-0.148	0.032	-4.63 ***	
製造業D	0.088	0.017	5.31 ***		0.058	0.018	3.21 **	
情報通信業D	0.087	0.017	5.01 ***		0.014	0.019	0.75	
運輸業D	0.074	0.021	3.52 ***		0.014	0.022	0.63	
卸売・小売業D	0.127	0.024	5.31 **		0.031	0.027	1.17	
金融・保険業D	0.023	0.037	0.63		0.042	0.038	1.12	
飲食店・宿泊業D	0.203	0.053	3.84 **		0.042	0.057	0.74	
医療・福祉D	0.009	0.030	0.31		-0.030	0.032	-0.95	
その他サービス業D	0.039	0.017	2.23 *		0.015	0.019	0.78	
派遣先企業規模(リファレンスグループは「大企業」)								
小、零細企業	0.052	0.017	3.08 **		0.046	0.018	2.52 *	
中企業	0.011	0.017	0.65		0.010	0.018	0.54	
Number of obs.		3355				3355		
LR chi2(21)		743.71				629.17		
Prob >chi2		0.0000				0.0000		
Pseudo R2		0.1946				0.1552		

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

推定1～3は、符号の傾向などはよく似ており、有意となっている変数が比較的多い。推定4の雇用調整助成金の利用に関する推定をみると、推定1～3で共通して有意になっている変数が有意になっている傾向がある。つまり、負のインパクトが重なっている事業所で雇用調整助成金が利用されていると考えられる。そこで、コロナ禍のインパクトが強い傾向がある変数に絞って結果をみていくと、派遣元事業所の「主な事業分野」では、リファレンスグループとした「事務系」に対して、「製造系」や「販売・サービス系」の事業所で、「派遣先休業」「派遣契約打ち切り」「契約不更新」となる確率が高くなる傾向にあり、「雇用調整助成金」の利用の確率も高くなる。限界効果をみると、「製造系」で数値が高く、雇用調整助成金の利用では「事務系」に比べて約2割高くなるとみられる。次に「地域」をみると、推定1～4すべてで「愛知・静岡」が有意で正の値を示し、雇用調整助成金は「上記以外の地域」に比べて約1.5割利用が多い。派遣労働者数が多い事業所では、当然のことながら、それぞれのインパクトは受ける可能性が高まるため、正の値を示している。「無期雇用派遣比率」は、有意で負の値となっており、有期雇用派遣の割合が多い事業所でそれぞれのインパクトは強く、雇用調整助成金もより利用される傾向にあることが明らかになった。

派遣先企業の業種についてみると、推定1～4で一貫して有意となっているのは「製造業」で、このことから、製造業の企業に労働者を派遣している事業所ではインパクトが大きく、雇用調整助成金も利用している確率が高いと思われる。その他、「卸売・小売業」や「飲食店・宿泊業」は推定1～3で有意(+)になっており、コロナ禍の影響が大きかったと思われる。派遣先企業規模については、「小・零細企業」がすべての推定で有意(+)となっており、小さな派遣先を取引先としている派遣元事業所では、よりインパクトを受けている可能性と、雇用調整助成金が役立った可能性が推測される。

以上のことから、「製造業」「卸売・小売」「飲食店・宿泊業」や「小・零細企業」の派遣先で、「製造系」や「販売・サービス系」の事業を行う派遣元事業所、製造業の集積地でもある愛知や静岡といった中部地方の事業所、有期雇用派遣労働者の比率が高い事業所では、コロナのインパクトが大きく、また雇用調整助成金も多く活用されたと思われる。

2. コロナ禍の4つのインパクトが雇用に与える影響

(1) 全期の推定

先に見た4つの「コロナ禍のインパクト」は、派遣労働者数にどのような影響を与えたのだろうか。第5-3表は有期雇用派遣労働者、第5-4表は無期雇用派遣労働者の減少割合（2020年全期）を被説明変数とし、重回帰分析で推定している。説明変数は4つの「コロナ禍のインパクト」、統制変数として派遣元事業所の属性を投入している。先に統制変数をみると、有意となっている共通の変数は、「主な事業分野」では「販売・サー

ビス系」で、第5-3表では係数は2.8~3.3、第5-4表では3.4~3.7で、このことから「販売・サービス系」である場合、「事務系」に比べて有期雇用派遣で3%程度、無期雇用派遣で3.5%程度減少傾向にある。

派遣先の業種についてみると、有期雇用派遣の減少は、「運輸業」「卸売・小売業」「飲食店・宿泊業」の派遣先に派遣している事業所でみられ、この中では圧倒的に「飲食店・宿泊業」の係数が高く、他業種に比べて5~6%減少傾向にある。一方、無期雇用派遣の場合、「製造業」が10%水準だが有意で正となっており、派遣先が製造業の場合に無期雇用派遣が減少する傾向がみえる。唯一、符号が負で有意の業種は「医療・福祉」で、この分野の派遣先に労働者を派遣している事業所では、コロナ禍での労働需要の高まりを受けて派遣労働者数は前年と変わらないか増加していると推測される。

次に説明変数である「コロナ禍のインパクト」に関する4つの変数を見ていく。第5-3表の有期雇用派遣の推定では、いずれの変数も有意で正の値を示している。中でも係数が大きいの「契約不更新」で、3.0となっている。コロナ禍の影響で契約不更新があったとする事業所では、そうでない事業所に比べて3%程度高く有期雇用派遣の減少がみられたといえるだろう。一方、無期雇用派遣では、「派遣先休業」では有意でなく、派遣先の休業は無期雇用派遣の減少には影響を及ぼしていない。「派遣契約の打切り」や「契約不更新」の無期雇用派遣に対するインパクトは、そうでない事業所に比べて2%弱の減少、という傾向がみられた。

第5-3表 コロナ禍が派遣労働に与えたインパクト（有期雇用派遣）

	推定5			推定6			推定7			推定8		
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
有期派遣労働者数減少(全期平均)												
コロナ禍のインパクト												
雇用調整助成金の利用D	2.599	0.440	5.91 ***	2.252	0.461	4.88 ***	1.992	0.566	3.52 ***	3.056	0.449	6.81 ***
派遣先休業D												
派遣契約打ち切りD												
契約不更新D												
主な事業分野(リファレンスグループは「事務系」)												
専門・技術系D	-0.335	0.698	-0.48	-0.364	0.700	-0.52	-0.652	0.702	-0.93	-0.878	0.697	-1.26
製造系D	0.859	0.760	1.13	0.977	0.762	1.28	1.210	0.762	1.59	0.807	0.756	1.07
販売・サービス系D	2.984	1.033	2.89 **	2.948	1.038	2.84 **	3.257	1.038	3.14 **	2.843	1.031	2.76 **
その他人材サービスD	0.679	0.715	0.95	0.480	0.718	0.67	0.515	0.720	0.71	0.257	0.715	0.36
上記以外D	-0.866	1.173	-0.74	-1.059	1.176	-0.90	-1.188	1.180	-1.01	-1.047	1.169	-0.90
地域(リファレンスグループは「上記以外の地域」)												
東京・神奈川・千葉・埼玉D	0.210	0.488	0.43	0.324	0.489	0.66	0.235	0.491	0.48	0.289	0.486	0.60
愛知・静岡D	0.417	0.653	0.64	0.624	0.653	0.96	0.718	0.654	1.10	0.353	0.651	0.54
大阪・京都・兵庫D	0.110	0.596	0.18	0.136	0.598	0.23	0.196	0.600	0.33	0.151	0.594	0.25
事業所の派遣労働者数	0.000	0.001	-0.37	0.000	0.001	-0.48	0.000	0.001	-0.11	-0.001	0.001	-0.91
派遣先業種												
建設業D	0.589	0.712	0.83	0.326	0.712	0.46	0.297	0.714	0.42	0.339	0.707	0.48
製造業D	0.522	0.496	1.05	0.273	0.503	0.54	0.552	0.500	1.10	0.332	0.497	0.67
情報通信業D	-0.766	0.526	-1.46	-0.844	0.528	-1.60	-0.884	0.530	-1.67 †	-1.078	0.526	-2.05 *
運輸業D	1.445	0.559	2.59 *	1.217	0.562	2.16 *	1.538	0.563	2.73 **	1.026	0.560	1.83 †
卸売・小売業D	2.306	0.638	3.62 ***	2.192	0.642	3.41 **	2.272	0.644	3.53 ***	1.797	0.643	2.79 **
金融・保険業D	-0.472	0.962	-0.49	-0.113	0.965	-0.12	-0.406	0.968	-0.42	-0.526	0.959	-0.55
飲食店・宿泊業D	6.052	1.408	4.30 ***	5.379	1.420	3.79 ***	5.768	1.419	4.06 ***	5.292	1.408	3.76 ***
医療・福祉D	0.042	0.748	0.06	-0.230	0.751	-0.31	-0.033	0.752	-0.04	-0.067	0.746	-0.09
その他サービス業D	0.399	0.471	0.85	0.121	0.477	0.25	0.441	0.473	0.93	0.314	0.470	0.67
派遣先企業規模(リファレンスグループは「大企業」)												
小・零細企業D	0.468	0.499	0.94	0.467	0.501	0.93	0.477	0.503	0.95	0.284	0.499	0.57
中企業D	-0.254	0.492	-0.52	-0.209	0.494	-0.42	-0.246	0.495	-0.50	-0.296	0.491	-0.60
_cons	3.327	0.808	4.12 ***	3.471	0.809	4.29 ***	4.000	0.806	4.96 ***	3.988	0.799	4.99 ***
Number of obs.		1851			1851			1851			1851	
R-squared		0.0894			0.0840			0.0783			0.0950	
Prob>F		0.0000			0.0000			0.0000			0.0000	
Adjusted R-squared		0.079			0.0735			0.0677			0.0846	

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

第5-4表 コロナ禍が派遣労働に与えたインパクト（無期雇用派遣）

	推定9 無期派遣労働者数減少(全期平均)			推定10			推定11			推定12		
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
コロナ禍のインパクト												
雇用調整助成金の利用D	1.181	0.320	3.69 ***	0.154	0.331	0.47	1.795	0.428	4.20 ***	1.905	0.334	5.70 ***
派遣先休業D												
派遣契約打ち切りD												
契約不更新D												
主な事業分野(リファレンスグループは「事務系」)												
専門・技術系D	0.905	0.539	1.68 †	0.839	0.540	1.55	0.717	0.539	1.33	0.676	0.538	1.26
製造系	0.916	0.616	1.49	1.190	0.617	1.93 †	0.965	0.613	1.57	0.843	0.612	1.38
販売・サービス系	3.555	0.882	4.03 ***	3.747	0.886	4.23 ***	3.532	0.881	4.01 ***	3.409	0.880	3.88 ***
その他人材サービス総合	0.614	0.586	1.05	0.584	0.588	0.99	0.489	0.586	0.83	0.449	0.585	0.77
上記以外	0.582	0.826	0.70	0.546	0.828	0.66	0.498	0.825	0.60	0.600	0.823	0.73
地域(リファレンスグループは「上記以外の地域」)												
東京・神奈川・千葉・埼玉	0.090	0.320	0.28	0.098	0.321	0.31	0.118	0.320	0.37	0.155	0.319	0.48
愛知・静岡	0.677	0.459	1.48	0.872	0.459	1.90 †	0.737	0.456	1.62	0.645	0.456	1.42
大阪・京都・兵庫	-0.032	0.419	-0.08	-0.002	0.420	0.00	0.007	0.419	0.02	-0.019	0.418	-0.04
事業所の派遣労働者数	-0.001	0.001	-0.85	0.000	0.001	-0.49	-0.001	0.001	-0.95	-0.001	0.001	-1.47
派遣先業種												
建設業D	-0.173	0.454	-0.38	-0.289	0.454	-0.64	-0.260	0.453	-0.57	-0.238	0.452	-0.53
製造業D	0.614	0.342	1.79 †	0.675	0.347	1.94 †	0.600	0.342	1.75 †	0.484	0.342	1.41
情報通信業D	0.263	0.341	0.77	0.274	0.342	0.80	0.193	0.341	0.57	0.091	0.341	0.27
運輸業D	-0.724	0.462	-1.57	-0.716	0.466	-1.54	-0.663	0.462	-1.44	-0.941	0.463	-2.03 *
卸売・小売業D	-0.685	0.561	-1.22	-0.645	0.564	-1.14	-0.801	0.562	-1.42	-1.051	0.564	-1.86 †
金融・保険業D	0.897	0.721	1.24	0.961	0.723	1.33	0.943	0.720	1.31	0.877	0.719	1.22
飲食店・宿泊業D	0.570	1.267	0.45	0.576	1.277	0.45	0.262	1.269	0.21	0.080	1.267	0.06
医療・福祉D	-1.709	0.634	-2.69 **	-1.756	0.636	-2.76 **	-1.705	0.634	-2.69 **	-1.789	0.632	-2.83 **
その他サービス業D	0.071	0.359	0.20	0.087	0.362	0.24	0.112	0.359	0.31	-0.017	0.359	-0.05
派遣先企業規模(リファレンスグループは「大企業」)												
小・零細企業	-0.295	0.347	-0.85	-0.234	0.347	-0.67	-0.301	0.347	-0.87	-0.346	0.346	-1.00
中企業	0.163	0.324	0.50	0.186	0.325	0.57	0.158	0.324	0.49	0.161	0.323	0.50
cons	2.124	0.624	3.41 **	2.310	0.624	3.70 ***	2.395	0.621	3.86 **	2.375	0.619	3.84 ***
Number of obs.		3084			3084			3084			3084	
R-squared		0.0203			0.016			0.0216			0.0263	
Prob>F		0.0000			0.0004			0.0000			0.0000	
Adjusted R-squared		0.0136			0.0093			0.0149			0.0196	

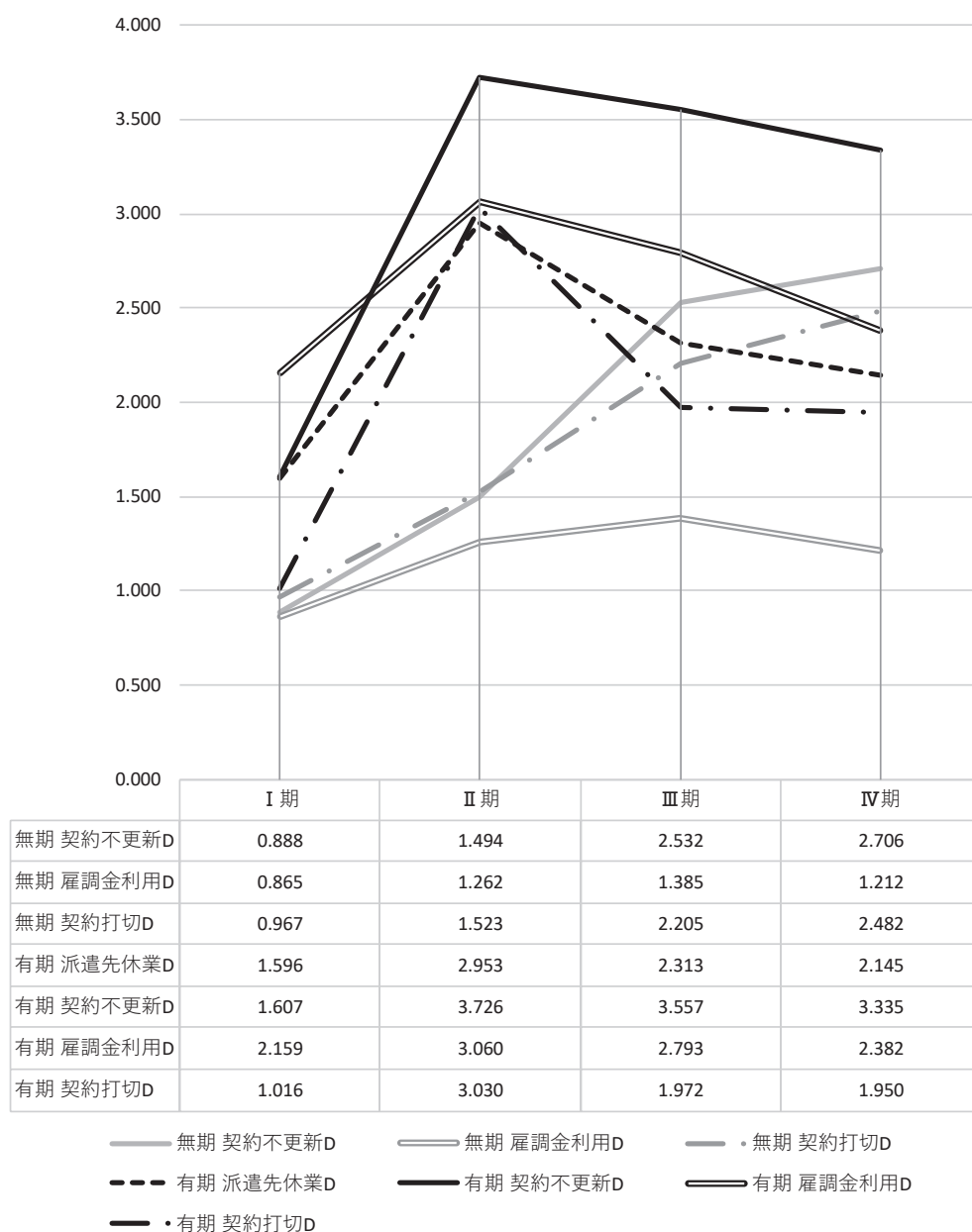
***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

(2) 四半期の推計と予測値

ここからは、「コロナ禍のインパクト」の4つの変数について、四半期（Ⅰ～Ⅳ期）ごと、有期雇用派遣、無期雇用派遣数への影響を重回帰分析で推定する。投入した説明変数と統制変数は、第5-3表と第5-4表と同じである。

第5-5図は、分析結果の回帰係数をプロットしてグラフ化したものである。有意になった変数のみ、濃い線で有期雇用派遣を示し、薄い線で無期雇用派遣を示している⁶。

第5-5図 2020年四半期でみた「コロナ禍のインパクト」の影響比較



注) 数値は重回帰分析による係数。有意確率が10%水準以上の数値のみ表示している。

⁶ 「コロナ禍のインパクト」の変数である「派遣先休業」は、四半期の無期雇用派遣の推定でも有意になっていない。

全体的にみると、濃い線で表される有期雇用派遣の方が上昇と下降が激しい。第Ⅱ期においては、かなり雇用が減少した様子がみてとれる。特に、「契約不更新」があった事業所ではⅢ期、Ⅳ期になっても、減少率が高い水準にある。ただ、いずれもⅡ期をピークに下がっていく形状となっている。一方、無期雇用派遣のグラフの形状は、「契約不更新」、「契約打ち切り」いずれも後ろにいくほど高く、右肩上がりとなっている。これらの形状から、有期雇用派遣は、コロナ禍のインパクトを受けて急激に跳ね上がり、その後下がっていくが、無期雇用派遣は、反応が比較的遅く、その後もじわじわと減少割合が高まっていく傾向にある。

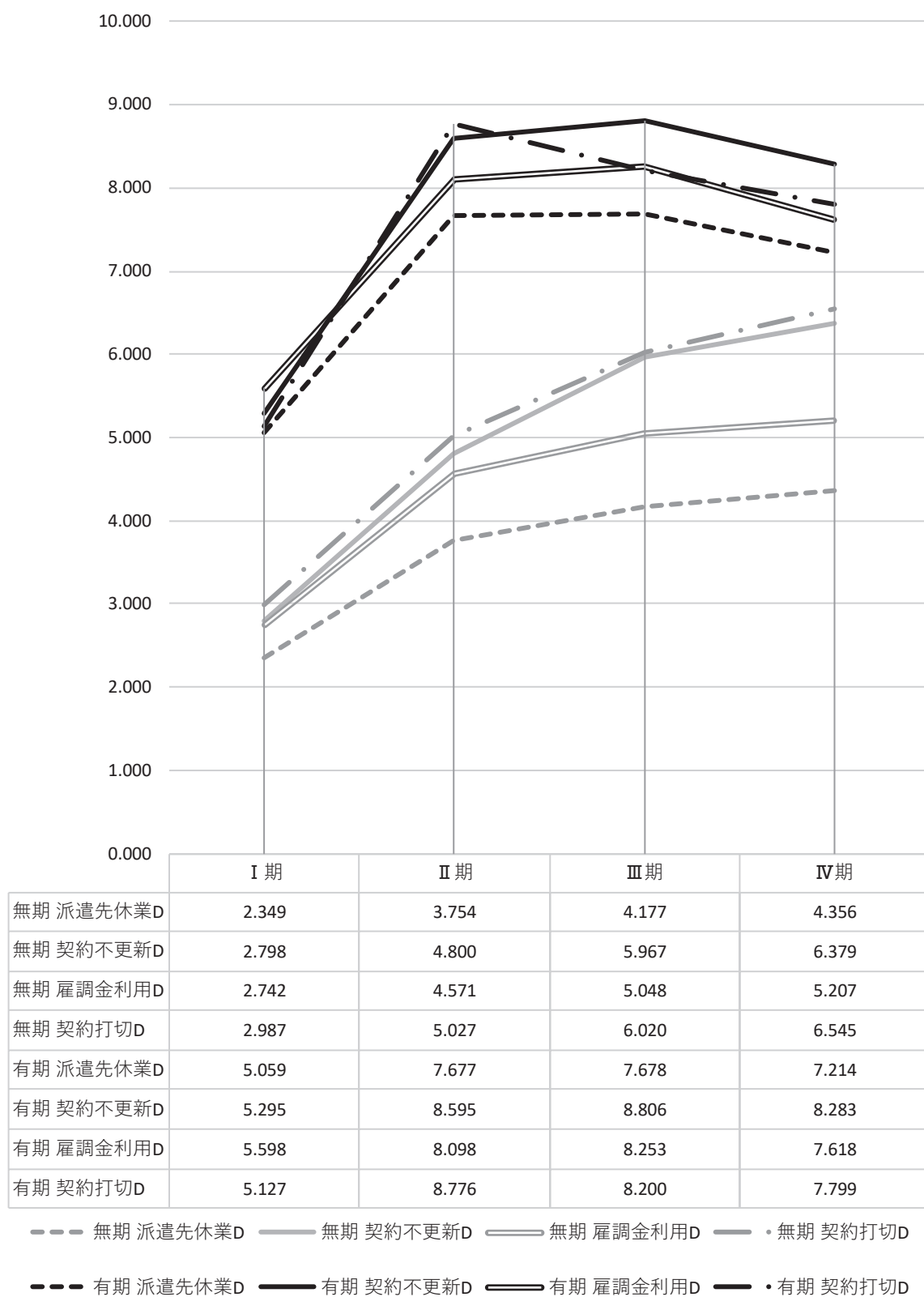
上図の重回帰分析から予測値を求め、四半期ごとにプロットして第5-6図に示した。濃い線は有期雇用派遣労働者、薄い線は無期雇用派遣労働者の前年比の減少率で、他の変数を一定とし「コロナ禍のインパクト」の変数が1を示した時の予測値を求めている。

有期雇用派遣労働者の減少率は、無期雇用派遣労働者の減少率よりも、すべてのケースにおいて上回っている。有期雇用派遣労働者の減少率から先に見ていくと、最も減少率の数値が高い変数は派遣先からの「契約打ち切り」で、Ⅱ期で急激に減少率が高くなり、その後減少に転じている。次に減少率が高いのは、「契約不更新」でⅡ期が8.60%となっている。ただ、「契約打ち切り」が下がっていくのに対して、「契約不更新」はⅢ期が8.80%と最も高くなっている。「派遣先休業」の影響は、「コロナ禍のインパクト」の変数の中では最も小さい。

無期雇用派遣労働者の減少率をみていくと、特徴的なのは、コロナ禍の影響が表れ始めたⅡ期よりもⅢ期、Ⅳ期と後ろにいくほどに減少率が高まっていくことである。中でも「契約打ち切り」と「契約不更新」の影響は大きく、いずれも6.5%程度まで高くなっている。

不況期の労働力需給の動きは、雇用調整速度が速い非正規雇用にまず表れる。正規雇用は短期的（1年）な企業業績の変化への反応は遅い（森川 2010）。派遣労働の雇用調整速度は非正規雇用の中でも速いとされるが（同前）、今回の分析で有期雇用と無期雇用で雇用調整の動きが異なることがわかった。瞬間的に反応する有期雇用派遣と異なり、コロナ禍が1年を超えて企業業績に負の影響を与えることがあるなら、無期雇用派遣の雇用調整の動きが変化してくる可能性もある。今後どのような推移を辿るのかさらなる観察が必要と思われる。

第5-6図 2020年四半期の派遣労働者減少の予測値とコロナ禍のインパクト



注) 数値は、該当するコロナ・インパクトが1となった場合の派遣労働者の前年比減少率の予測値。

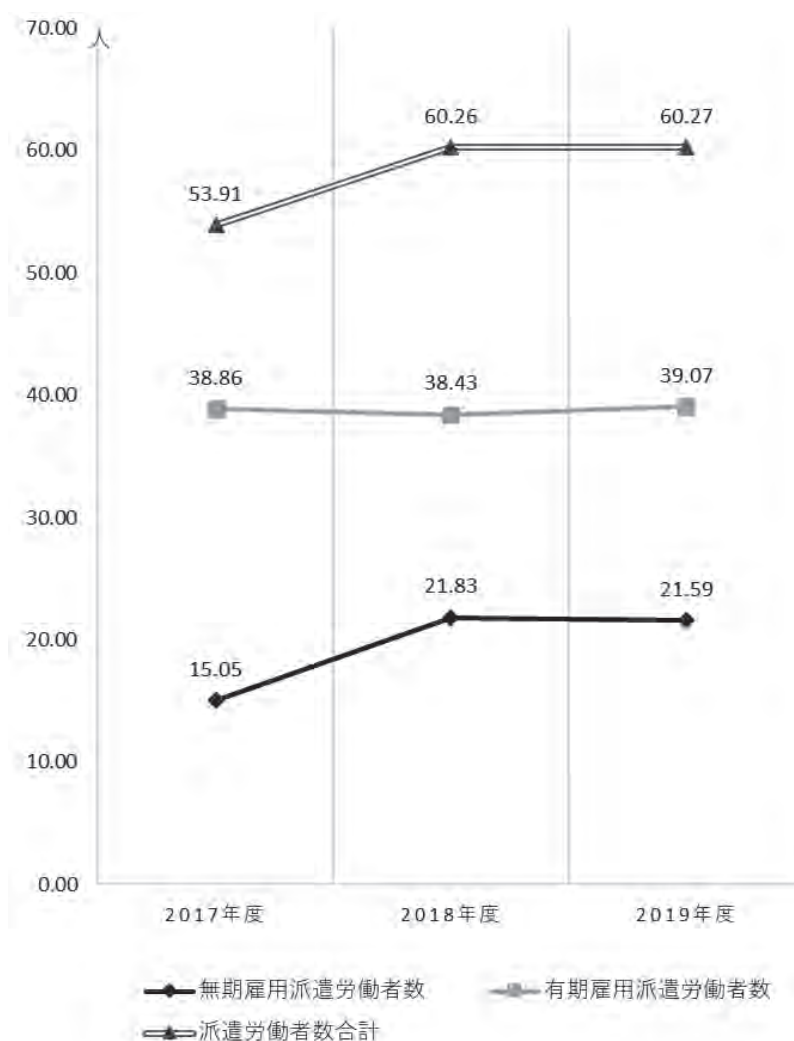
第5節 雇用安定措置の無期雇用転換とコロナ禍

1. 雇用安定措置と無期雇用派遣労働者の増加

ここからは、2017年度から2018年度にかけて無期雇用派遣労働者数が増加した事業所に注目し、その事業所が今回のコロナ禍での無期雇用派遣労働者数がどの程度減少したのかについてみていくことにする。なお、2017年度と2018年度の数値は19年度調査、2019年度の数値は20年度調査で把握し、両方回答しているサンプルにより、マッチングデータを使い集計、分析している。

第5-7図は、派遣元の1事業所あたりの派遣労働者数の2017年度から2019年度の推移を示している。派遣労働者数全体でみると2017年度から2018年度にかけて増加し、その後横ばいになっている。有期雇用派遣はこの3年は横ばいで、無期雇用派遣数が大きく増加していることから、全体数を押し上げているのは、無期雇用派遣であることがわかる。

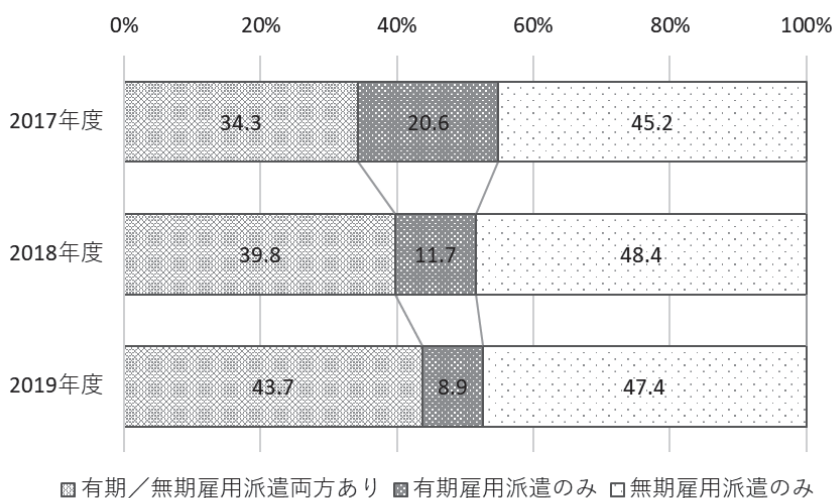
第5-7図 1事業所あたりの派遣労働者数推移（2017～2019年度）



第5-8図は、有期雇用派遣と無期雇用派遣が派遣元事業所にいるかどうかで3類型を作ってその比率をみたものである。これをみると、この3年で「有期雇用派遣のみ」の事業所が減少してきている。2017年度に20.6%だった割合は、2019年には8.9%へと、11.7ポイント減少している。一方、「有期／無期雇用派遣両方あり」の事業所は、2017年度に34.3%だったが2019年度は43.7%と10ポイント近く増加している。一方、「無期雇用派遣のみ」の事業所は横ばいである。

以上のことから、2017年度から2018年度にかけての無期雇用派遣の大幅増加は、主に有期雇用派遣がいる事業所で起こっており、その大きな要因は2015年の派遣法改正で導入された雇用安定措置が2018年に本格施行されたことによると考えられる。

第5-8図 派遣元事業所の無期／有期雇用派遣の割合変化（2017年度～2019年度）



注) 無回答及び0人の事業所を除いて集計

2. 無期雇用派遣労働者数の変化とその事業所の特徴

2017年度から2018年度にかけて、無期雇用派遣労働者が増加した派遣元事業所はどのような特徴があるのだろうか。被説明変数を、2017年度から2018年度の無期雇用派遣の変化人数と変化率の2つを用意して、その特徴を見ていくことにする。第5-5表は変化人数、第5-6表は変化率についての重回帰分析の推定結果である。

推定には、説明変数として「雇用安定措置による無期転換」のダミー変数を投入している。これは、19年度調査の雇用安定措置の第2号措置で4パターン、「①有期雇用のまま、新しい派遣先で就業する」「②無期雇用に転換し、新しい派遣先で就業する」「③有期雇用のまま、同じ派遣先企業の異なる部署で就業する」「④無期雇用に転換し、同じ派遣先企業の同じ部署で就業する」、から最も人数が多かったものを1つ選択する設問で、②と④を選択したケースを「雇用安定措置による無期転換」があった事業所として認識している。第5-5表、第5-6表から結果をみると、推定13～16のすべてで同変数は有意

で正の値となっている。つまり、2017年度から2018年度にかけての無期雇用派遣労働者増加の大きな要因は雇用安定措置であったことがわかる。

次に、「H27年改正にかかった費用」の変数についてみる。推定13、15では「連続」の変数が有意で正の値となっており、推定14、16でカテゴリで投入した変数をみると、「500～1000万円未満」のカテゴリが有意で正の値となっている。リファレンスグループは「100～200万円未満」で、それよりも低いグループで有意で負の値となっている。つまり、雇用安定措置やキャリア形成支援でより費用をかけた事業所ほど、無期雇用派遣の人数が増えているといえるだろう。

事業所の属性をみると、「主な事業分野」ではリファレンスグループの「事務系」に対して、それ例外の分野はすべて有意で負の値になっており係数も高い。つまり「事務系」で圧倒的に無期雇用派遣が増加したといえる。人数的には「専門・技術系」や「販売・サービス系」に比べて10人超、「製造系」に比べると7人程度多いことが係数からわかる。

「事業所の派遣労働者数」をみると、「100人以上」が有意で正の値となっており、規模の大きな事業所で無期雇用派遣が増えている。「無期雇用比率」についてみると、有意で負の結果がみられ、有期雇用派遣の比率が高い事業所で無期雇用派遣の増加が進んだとみることが出来る。

第5-5表 無期雇用派遣の変化人数の規定要因

無期雇用派遣変化人数('17→'18)

	推定13			推定14		
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
雇用安定措置による無期転換D	6.848	1.127	6.08 ***	6.050	1.127	5.37 ***
H27改正にかかった費用(連続)	0.031	0.003	10.19 ***			
H27改正にかかった費用(リファレンスグループは「100～200万円未満」)						
0円D				-5.325	2.333	-2.28 *
50万円未満D				-6.973	2.133	-3.27 **
50～100万円未満				-3.906	2.323	-1.68 †
200～300万円未満				-12.130	3.120	-3.89 ***
300～500万円未満				-9.107	3.223	-2.83 **
500～1000万円未満				46.214	4.463	10.36 ***
1000万円以上				0.520	4.003	0.13
主な事業分野(リファレンスグループは「事務系」)						
専門・技術系D	-11.287	2.029	-5.56 ***	-9.693	2.020	-4.80 ***
製造系	-6.757	2.090	-3.23 **	-5.430	2.081	-2.61 **
販売・サービス系	-12.099	2.851	-4.24 ***	-10.524	2.832	-3.72 ***
その他人材サービス総合	-10.884	2.084	-5.22 ***	-8.014	2.098	-3.82 ***
上記以外	-12.431	2.822	-4.40 ***	-11.223	2.800	-4.01 ***
事業所の派遣労働者数(リファレンスグループは「30～99人」)						
1～9人	1.880	1.473	1.28	0.878	1.478	0.59
10～29人	1.020	1.554	0.66	0.173	1.545	0.11
100人以上	27.388	1.677	16.34 ***	26.914	1.714	15.70 ***
無期雇用派遣比率	-0.015	0.014	-1.09	-0.029	0.014	-2.01 *
地域(リファレンスグループは「上記以外の地域」)						
東京・神奈川・千葉・埼玉	1.181	1.142	1.03	0.997	1.132	0.88
愛知・静岡	0.794	1.662	0.48	0.523	1.646	0.32
大阪・京都・兵庫	1.194	1.507	0.79	0.959	1.492	0.64
cons	7.250	2.158	3.36 **	14.950	2.901	5.15 ***
Number of obs.		3639			3639	
R-squared		0.1917			0.2104	
Prob>F		0.0000			0.0000	
Adjusted R-squared		0.1885			0.2060	

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

第5-6表 無期雇用派遣労働者変化率の規定要因

無期雇用派遣変化率('17→'18)

	推定15			推定16		
	Coef.	Std. Err.	t	Coef.	Std. Err.	t
雇用安定措置による無期転換D	3.666	0.729	5.03 ***	3.070	0.726	4.23 **
H27改正にかかった費用(連続)	0.035	0.002	17.69 ***			
H27改正にかかった費用(リファレンスグループは「100~200万円未満」)						
0円D				-2.448	1.503	-1.63
50万円未満D				-2.616	1.374	-1.90 †
50~100万円未満				-3.633	1.496	-2.43 *
200~300万円未満				-3.068	2.009	-1.53
300~500万円未満				-2.458	2.076	-1.18
500~1000万円未満				51.531	2.874	17.93 ***
1000万円以上				-3.003	2.578	-1.16
主な事業分野(リファレンスグループは「事務系」)						
専門・技術系D	-11.839	1.312	-9.02 ***	-10.472	1.301	-8.05 ***
製造系	-12.938	1.352	-9.57 ***	-11.634	1.340	-8.68 ***
販売・サービス系	-11.938	1.844	-6.47 ***	-10.758	1.824	-5.90 ***
その他人材サービス総合	-12.603	1.348	-9.35 ***	-10.118	1.351	-7.49 ***
上記以外	-11.938	1.826	-6.54 ***	-10.967	1.803	-6.08 ***
事業所の派遣労働者数(リファレンスグループは「30~99人」)						
1~9人	2.225	0.953	2.33 *	0.936	0.951	0.98
10~29人	0.712	1.005	0.71	-0.141	0.995	-0.14
100人以上	10.459	1.085	9.64 ***	10.726	1.104	9.72 ***
無期雇用派遣比率	-0.034	0.009	-3.70 ***	-0.044	0.009	-4.80 ***
地域(リファレンスグループは「上記以外の地域」)						
東京・神奈川・千葉・埼玉	0.395	0.739	0.53	0.283	0.729	0.39
愛知・静岡	-0.586	1.075	-0.54	-0.972	1.060	-0.92
大阪・京都・兵庫	1.929	0.975	1.98 *	1.723	0.961	1.79 †
_cons	9.897	1.396	7.09 ***	14.536	1.868	7.78 ***
Number of obs.			3639			3639
R-squared			0.1914			0.2173
Prob>F			0.0000			0.0000
Adjusted R-squared			0.1883			0.2129

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, †p<0.10

3. 2017~18年度に無期雇用者が増加した事業所とコロナ禍のインパクト

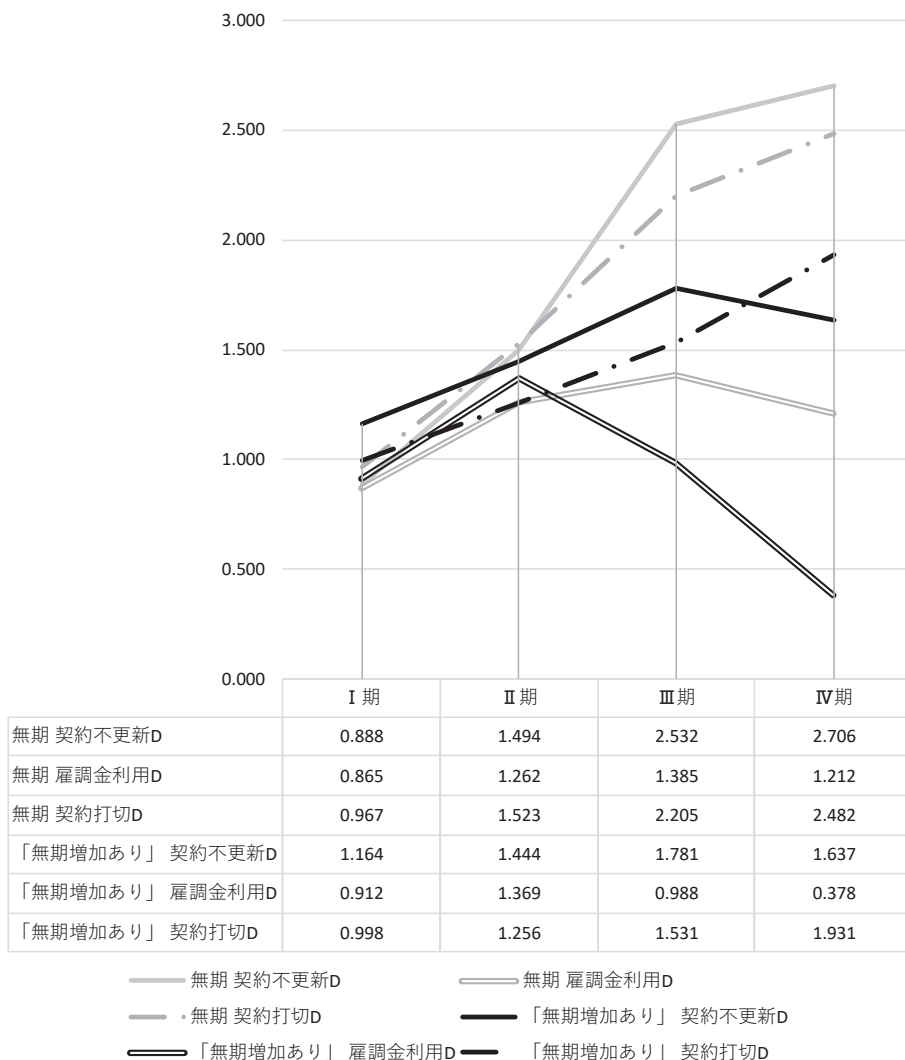
2017年度から2018年度にかけて、無期雇用派遣が急激に増加したのは、雇用安定措置の第2号措置が要因であったことが、上記の分析から明らかになった。無期化が比較的スムーズに進んだ背景には、この時期、労働需要が高まっていたこともあった。しかし、2020年の年明けからの新型コロナウイルスの感染拡大と新年度早々の緊急事態宣言の発出は、上向いていた景気に一気に冷や水を浴びせた形になった。

無期雇用は有期雇用に比べて固定費が高くなる。派遣先との派遣契約が切れた場合、登録型派遣に代表される有期雇用の派遣労働者の場合は雇用契約も切れるが、無期雇用の場合は雇用契約が維持されるため、労働者を保持するための費用が発生する。無期雇用になった派遣労働者は、派遣期間に制限無く同じ派遣先に長く勤めることが出来ることや、能力が高かったり、キャリアアップが見込めるなどの理由で転換しているが、派遣先がない無期雇用派遣労働者が量的に多ければ事業所は保持できない可能性もある。

そこで、2020年の無期雇用派遣の減少率の推定を、2017~2018年度に無期雇用が増加した事業所に限定して、「コロナ禍のインパクト」を四半期ごとに確認してみた(第5-9図)。推定は重回帰分析で行い、投入した変数は第5-4表と同じで、図中には該当す

る「コロナ禍のインパクト」の回帰係数をプロットしている。なお図中の薄い線は前掲第5-5図の薄い線（無期雇用派遣）と同じで比較のために再掲している。濃い線は、2017～2018年度に無期雇用が増加した（「無期増加あり」）事業所にサンプルを限定した推定で、「コロナ禍のインパクト」の係数の値を元にグラフを描いている。これを見ると、「契約不更新」もⅡ期までの数値はほぼ同じだが、Ⅲ期、Ⅳ期になると、「無期増加あり」に限定した推定の方が係数は低くなっている。「雇用調整助成金の利用」もⅡ期以降大幅に減少している。

第5-9図 コロナ禍のインパクト：
'17～'18年度に無期雇用が増加した事業所との比較

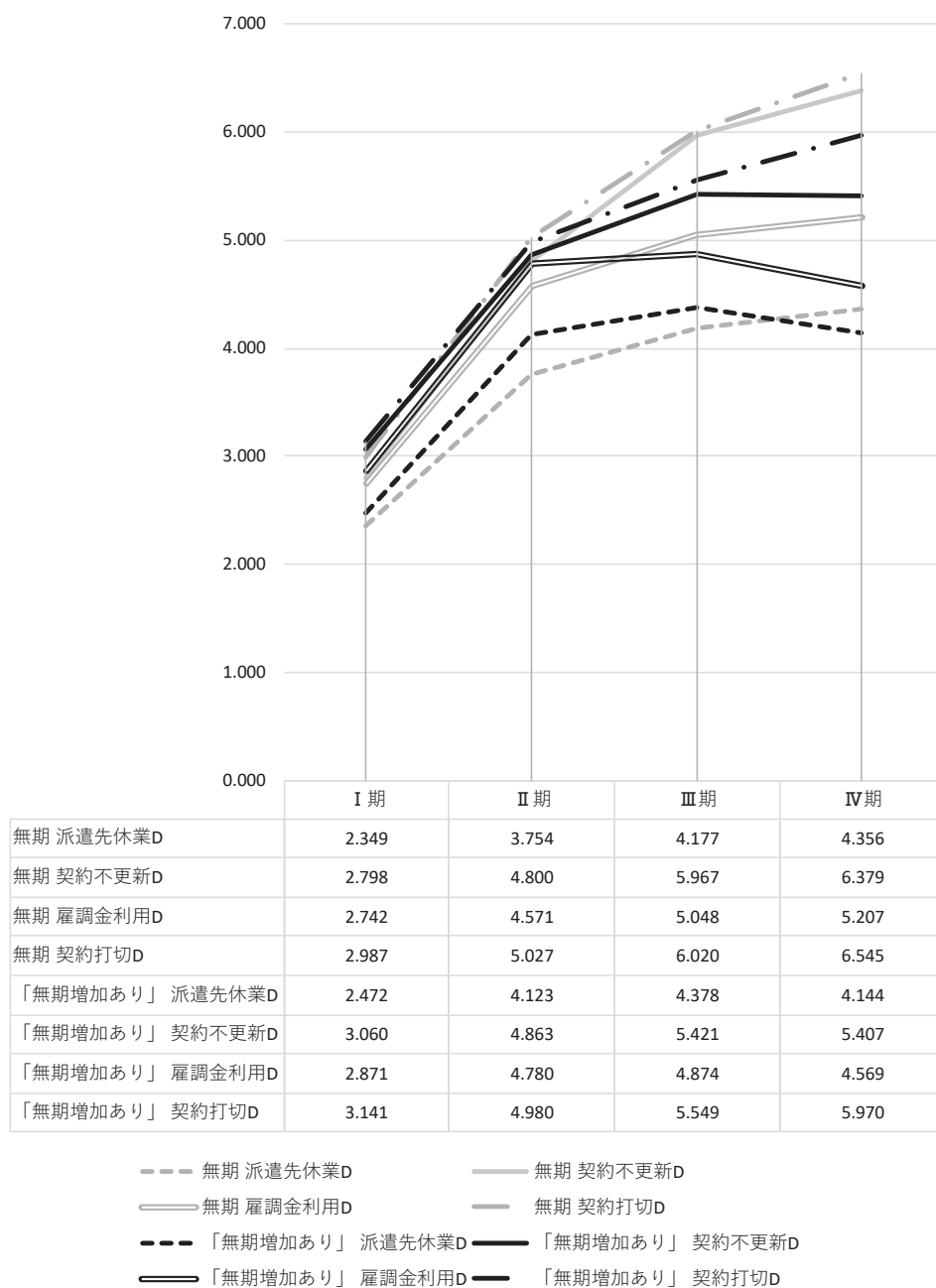


注) 数値は重回帰分析による係数。有意確率が10%水準以上の数値のみ表示している。

第5-10図は、重回帰分析の推定による無期雇用派遣の減少率の予測値を「無期増加あり」に限定したグラフと限定していないグラフ（前掲第5-6図の無期雇用派遣のグラ

フと同じ)と比較している。「コロナ禍のインパクト」以外の他の条件を一定とした場合、無期雇用派遣の前年度比の減少率は、Ⅱ期以降も高まる傾向にある。しかし、「無期増加あり」の事業所に限定してみると、「契約不更新」や「派遣先休業」の影響での減少率は下がってきている。この分析を見る限り、「無期増加あり」の事業所で無期雇用派遣数が全体よりも減っているという状況は表れていない。むしろ、相対的には回復が進んでいるようにもみえる。

第5-10図 無期雇用派遣の減少の予測値：
 '17～'18年度に無期雇用者が増加した事業所との比較



注) 数値は、該当するコロナ・インパクトが1となった場合の派遣労働者の前年比減少率の予測値。

コロナ禍が、「無期増加あり」の事業所に大きなインパクトを与えなかった理由はいくつか考えられる。それは、前掲第5-5表と第5-6表からみられる2017年度から2018年度にかけて無期雇用を増加させた事業所の属性からも推測が出来る。

第一に、主な事業分野の違いである。無期雇用派遣を増加させた事業所の中心は「事務系」で、コロナ・インパクトを大きく受けたのは、「製造系」や「販売・サービス系」であり、「事務系」はそれほど大きくはない。第二に、雇用安定措置やキャリア形成支援の整備に費用を多く投じていることである。法改正が1つのきっかけであったかもしれないが、無期雇用への転換は将来の事業に向けての投資であったことは間違いなく、人的投資した無期雇用派遣を減らすよりも保持した方が将来的な回収を見込めると踏んだ可能性は高い。

第6節 まとめ

本稿では、コロナ禍が派遣労働者数にどのようなインパクトを与えたかを見てきた。まず、4つの「コロナ禍のインパクト」について、どういった派遣元事業所が影響を受けたかを見た。影響が大きかったのは、「製造系」「販売・サービス系」、地域は「愛知・静岡」、有期雇用派遣比率が高い事業所、「製造業」や「卸売・小売業」「飲食店・宿泊業」、「小・零細企業」を派遣先としている事業所であった。

「コロナ禍のインパクト」が派遣労働者数に与える影響の分析では、有期雇用派遣でより減少への影響が大きく、特に、コロナ禍の影響で不更新になった派遣契約があるグループで、減少率が高くなる傾向があることが明らかになった。四半期の分析では、第Ⅱ期をピークとして有期雇用派遣は減少率が下降していくのに対し、無期雇用派遣は第Ⅱ期以降もじわじわと上昇し続けている状況である。瞬間的に需要に反応する有期雇用派遣と異なり、無期雇用派遣の雇用調整の動きはゆっくりと変化している。ただし、コロナ禍が1年を超えて企業業績に負の影響を与えるなら、無期雇用派遣で雇用調整が進む可能性もある。今後どのような推移を辿るのかさらなる観察が必要と思われる。

2017年度から2018年度にかけて無期雇用派遣が急増した背景には、雇用安定措置により無期雇用派遣に転換し、同じ派遣先で働き続けるという傾向があった。1事業所あたり約6人の無期雇用派遣が増加し、これまで有期雇用派遣が中心だった事業所において無期雇用派遣が表れるようになった。この変化がコロナ禍のインパクトを受けてどのように変化したのかを分析した結果、全体的な影響と大きく変わらず、むしろⅢ期以降回復傾向もみえていた。これは雇用安定措置で無期雇用を増やした事業所の多くは「事務系」であり、コロナ禍のインパクトを受けた中心的な事業分野でないことや、雇用安定措置やキャリア形成支援といった2015年改正にかかる費用を多く投じており、将来的な

回収を考えた時に、固定費が増しても雇用維持する選択をしたのかもしれない。また、コロナ禍は過去まれにみる大きなインパクトであったことから、雇用調整助成金などの公的補助が手厚かったことも雇用維持に役立ったことは間違いがないだろう。

参考文献

石井加代子・山本勲・吉田大喜「コロナショック初期の失職や収入減少に関する個人属性間格差の国際比較」(第11章)、樋口美雄／労働政策研究・研修機構編『コロナ禍における個人と企業の変容—働き方・生活・格差と支援策』慶應義塾大学出版会、2021年。

高橋康二「コロナ禍の非正規雇用者—仕事と生活への影響を中心に」(第8章)、樋口美雄／労働政策研究・研修機構編『コロナ禍における個人と企業の変容—働き方・生活・格差と支援策』慶應義塾大学出版会、2021年。

森川正之「企業業績の不安定性と非正規労働—企業パネルデータによる分析—」、REITI Discussion Paper Series 10-J-023、経済産業研究所、2010年3月。

JILPT(2021)『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」』JILPT調査シリーズNo.209。

JILPT(2022)『派遣元事業所の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査』JILPT調査シリーズNo.219。

資料編

- ◇ 卷末付属表
- ◇ 調査画面

巻末表1 職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算） 令和3年度適用

	基準値	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						参考値(0年)
	(0年)	1年	2年	3年	5年	10年	20年	
法人・団体役員	1,552 (1,560)	1,813	1,946	2,010	2,123	2,443	3,054	1,863
法人・団体管理職員	1,531 (-)	1,788	1,920	1,983	2,094	2,410	3,013	1,744
その他管理的職業従事者	1,314 (-)	1,535	1,648	1,702	1,798	2,068	2,586	1,529
研究者	1,262 (-)	1,474	1,583	1,634	1,726	1,986	2,484	1,537
農林水産技術者	1,063 (1,075)	1,242	1,333	1,377	1,454	1,673	2,092	1,241
製造技術者	1,246 (-)	1,455	1,562	1,614	1,705	1,961	2,452	1,584
建築・土木・測量技術者	1,408 (-)	1,645	1,766	1,823	1,926	2,216	2,771	1,817
情報処理・通信技術者	1,310 (-)	1,530	1,643	1,696	1,792	2,062	2,578	1,797
その他技術者	1,218 (1,224)	1,423	1,527	1,577	1,666	1,917	2,397	1,501
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	1,811 (-)	2,115	2,271	2,345	2,477	2,851	3,564	2,173
保健師、助産師、看護師	1,283 (-)	1,499	1,609	1,661	1,755	2,019	2,525	1,449
医療技術者	1,278 (-)	1,493	1,603	1,655	1,748	2,012	2,515	1,444
その他の保健医療従事者	1,144 (-)	1,336	1,435	1,481	1,565	1,801	2,251	1,303
社会福祉専門職業従事者	1,173 (-)	1,370	1,471	1,519	1,605	1,846	2,308	1,295
法務従事者	1,326 (-)	1,549	1,663	1,717	1,814	2,087	2,610	1,656
経営・金融・保険専門職業従事者	1,322 (-)	1,644	1,668	1,712	1,808	2,081	2,602	1,673
教員	1,165 (-)	1,361	1,461	1,509	1,594	1,834	2,293	1,311
宗教家	1,165 (-)	1,361	1,461	1,509	1,594	1,834	2,293	1,292

巻末表1 職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算） 令和3年度適用

	基準値	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						参考値(0年)
	(0年)	1年	2年	3年	5年	10年	20年	
著述家、記者、編集者	1,192 (-)	1,392	1,495	1,544	1,631	1,876	2,346	1,399
美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	1,155 (-)	1,349	1,448	1,496	1,580	1,818	2,273	1,420
音楽家、舞台芸術家	1,159 (1,177)	1,354	1,453	1,501	1,586	1,824	2,281	1,371
その他の専門的職業従事者	1,188 (-)	1,388	1,490	1,538	1,625	1,870	2,338	1,383
一般事務従事者	1,041 (-)	1,216	1,305	1,348	1,424	1,639	2,049	1,173
会計事務従事者	1,150 (-)	1,343	1,442	1,489	1,573	1,810	2,263	1,368
生産関連事務従事者	1,126 (-)	1,316	1,412	1,458	1,540	1,772	2,216	1,329
営業・販売事務従事者	1,151 (-)	1,344	1,443	1,491	1,575	1,812	2,265	1,338
外勤事務従事者	1,111 (-)	1,298	1,393	1,439	1,520	1,749	2,186	1,269
運輸・郵便事務従事者	1,203 (-)	1,405	1,509	1,558	1,646	1,894	2,368	1,358
事務用機器操作員	1,067 (-)	1,246	1,338	1,382	1,460	1,679	2,100	1,282
商品販売従事者	1,109 (-)	1,295	1,391	1,436	1,517	1,746	2,183	1,281
販売類似職業従事者	1,267 (-)	1,480	1,589	1,641	1,733	1,994	2,493	1,498
営業職業従事者	1,238 (-)	1,446	1,552	1,603	1,694	1,949	2,436	1,492
家庭生活支援サービス職業従事者	1,113 (1,117)	1,300	1,396	1,441	1,523	1,752	2,190	1,240
介護サービス職業従事者	1,073 (-)	1,253	1,346	1,390	1,468	1,689	2,112	1,179
保健医療サービス職業従事者	958 (-)	1,119	1,201	1,241	1,311	1,508	1,885	1,046
生活衛生サービス職業従事者	1,156 (-)	1,350	1,450	1,497	1,581	1,820	2,275	1,405

巻末表1 職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算） 令和3年度適用

	基準値	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						参考値(0年)
	(0年)	1年	2年	3年	5年	10年	20年	
飲食物調理従事者	1,157 (-)	1,351	1,451	1,498	1,583	1,821	2,277	1,359
接客・給仕職業従事者	1,239 (-)	1,447	1,554	1,605	1,695	1,950	2,438	1,480
居住施設・ビル等管理人	1,137 (-)	1,328	1,426	1,472	1,555	1,790	2,238	1,254
その他のサービス職業従事者	1,082 (-)	1,264	1,357	1,401	1,480	1,703	2,129	1,233
農業従事者	1,072 (-)	1,252	1,344	1,388	1,466	1,687	2,110	1,239
漁業従事者	1,115 (1,124)	1,302	1,398	1,444	1,525	1,755	2,194	1,253
生産設備制御・監視従事者	1,057 (-)	1,235	1,325	1,369	1,446	1,664	2,080	1,224
機械組立設備制御・監視従事者	1,071 (-)	1,251	1,343	1,387	1,465	1,686	2,108	1,255
製品製造・加工処理従事者	1,022 (-)	1,194	1,282	1,323	1,398	1,609	2,011	1,170
機械組立従事者	1,066 (-)	1,245	1,337	1,380	1,458	1,678	2,098	1,280
機械整備・修理従事者	1,111 (-)	1,298	1,393	1,439	1,520	1,749	2,186	1,370
製品検査従事者	1,008 (-)	1,177	1,264	1,305	1,379	1,587	1,984	1,134
機械検査従事者	1,064 (-)	1,243	1,334	1,378	1,456	1,615	2,094	1,259
生産関連・生産類似作業従事者	1,136 (-)	1,327	1,425	1,471	1,554	1,188	2,236	1,444
鉄道運転従事者	979 (998)	1,143	1,228	1,268	1,339	1,541	1,921	1,102
自動車運転従事者	1,245 (-)	1,454	1,561	1,612	1,703	1,960	2,450	1,399
船舶・航空機運転従事者	1,313 (-)	1,534	1,647	1,700	1,796	2,067	2,584	1,579
その他の輸送従事者	1,116 (-)	1,303	1,399	1,445	1,527	1,757	2,196	1,226

巻末表1 職業安定業務統計の求人賃金を基準値とした一般基本給・賞与等の額（時給換算） 令和3年度適用

	基準値	基準値に能力・経験調整指数を乗じた値						参考値(0年)
	(0年)	1年	2年	3年	5年	10年	20年	
定置・建設機械運転従事者	1,228 (-)	1,434	1,540	1,590	1,680	1,933	2,417	1,440
建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	1,206 (-)	1,409	1,512	1,562	1,650	1,898	2,373	1,536
電気工事従事者	1,161 (-)	1,356	1,456	1,503	1,588	1,827	2,285	1,491
採掘従事者	1,190 (1,234)	1,390	1,492	1,541	1,628	1,873	2,342	1,389
運搬従事者	1,130 (-)	1,320	1,417	1,463	1,546	1,779	2,224	1,260
清掃従事者	1,071 (-)	1,251	1,343	1,387	1,465	1,686	2,108	1,182
包装従事者	969 (-)	1,132	1,215	1,255	1,326	1,525	1,907	1,049

巻末表 2 賃金構造基本統計調査(産業計)から計算した能力・経験調整指数 (令和3年度)

0年	1年	2年	3年	5年	10年	20年
100	116.8	125.4	129.5	136.8	157.4	196.8

巻末表3 令和元年度職業安定業務統計による地域指数

	都道府県別地域指数(※)
全国計	100
北海道	92.2
青森	83.6
岩手	86.5
宮城	96.8
秋田	86
山形	88.8
福島	92.7
茨城	100
栃木	98.9
群馬	97.9
埼玉	105.5
千葉	105.5
東京	114.5
神奈川	109.1
新潟	93.9
富山	97.4
石川	96.8
福井	97.2
山梨	98.1
長野	97.3
岐阜	100
静岡	99.8
愛知	105.2
三重	98.3
滋賀	98.8
京都	101.3
大阪	107.8
兵庫	102
奈良	100.9
和歌山	92.9
鳥取	89.4
島根	87.4
岡山	95.8
広島	97.2
山口	91
徳島	90.8
香川	95.3
愛媛	90.2
高知	87.8
福岡	92.5
佐賀	86.1
長崎	84.5
熊本	87.6
大分	89.7
宮崎	84.9
鹿児島	86.6
沖縄	85.4

※ 令和元年度にハローワークで受理した無期かつフルタイムの求人に係る求人賃金(月給)の上限額と下限額の中間値の平均の全国計を100として、職業大分類の構成比の遣いを除去して指数化

「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」 (19年度調査) 調査画面

Page 2

※回答中にプログラガの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



貴社全体についてお答えをお願いします。

Q1

貴社の創業年と、派遣事業を開始した年はいつですか。
※ 創業年が1900年以前の場合は「1900」とご記入ください。
※ 派遣事業開始年は「1986」年以降でご回答ください。

【創業年】

西暦 年

【派遣事業開始年】

西暦 年

前のページに戻る

次へ



Page 3

※回答中にプログラガの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q2

貴社は、いわゆる資本系グループ派遣会社にあたりますか。

1 ● はい

2 ● いいえ

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



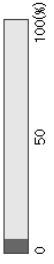
Q2SQ1

グループ内派遣が派遣事業全体の売上げに占める割合はどのくらいですか。

- 約 ...
- 1割
- 2割
- 3割
- 4割
- 5割
- 6割
- 7割
- 8割以上



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q3

貴社は、優良派遣事業者に認定されていますか。

- 1 ○ はい
- 2 ○ いいえ

前のページに戻る

次へ



※回答中にグラフの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q4

貴社で現在実施している人材サービス関連事業について売上が多い順に3つまで選択してください。2番目に降がない場合は、「他の事業はない」を選択してください。
また、今後展開を考えている事業は何ですか。

	回答方向			
	1 (最も売上が多い事業で)	2 (2番目に売上が多い事業で)	3 (3番目に売上が多い事業で)	4 (今後展開を考えている事業)
専門・技術系業務派遣	1 ●	1 ●	1 ●	1 □
事務系業務派遣	2 ●	2 ●	2 ●	2 □
製造系業務派遣	3 ●	3 ●	3 ●	3 □
販売・サービス系業務派遣	4 ●	4 ●	4 ●	4 □
日雇い等のスポット派遣	5 ●	5 ●	5 ●	5 □
業務請負事業	6 ●	6 ●	6 ●	6 □
人材紹介事業	7 ●	7 ●	7 ●	7 □
外国人労働者を対象とした人材サービス事業	8 ●	8 ●	8 ●	8 □
高齢者を対象とした人材サービス事業	9 ●	9 ●	9 ●	9 □
クラウドソーシング事業	10 ●	10 ●	10 ●	10 □
その他	11 ●	11 ●	11 ●	11 □
他の事業はない	12 ●	12 ●	12 ●	12 □

前のページに戻る

次へ



※回答中にグラフの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



貴事業所の労働者派遣事業についておうかがいします。

下記設問は2018年、2019年に提出した労働者派遣事業収支決算書の内容を転記してください。一万円未満は四捨五入してください。実績がない場合は「0」をご記入ください。

(企業全体ではなく、事業所単位でお答えください。2018年、2019年に提出した労働者派遣事業収支決算書の内容を参照してください。)
(億の値がない場合は「0」をご記入ください。)

Q5

貴事業所の2017年度、2018年度の派遣事業による売上高はいくらですか。

Q5_1
2017年度(2018年報告分)

□ 億 □ 万円

Q5_2
2018年度(2019年報告分)

□ 億 □ 万円

Q5SQ

貴事業所の2017年度、2018年度の派遣事業による当期純利益はいくらですか。

Q5SQ1
2017年度

□ 億 □ 万円

Q5SQ2
2018年度

□ 億 □ 万円



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



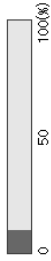
Q6

貴事業所の取引先の派遣先事業所数(8月末現在をお答えください。実績がない場合は「0」をご記入ください)。

事業所

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q7

取引先で最も多い企業規模(従業員規模)を選択してください。

- 1 ○ 1~29人
- 2 ○ 30~99人
- 3 ○ 100~299人
- 4 ○ 300~999人
- 5 ○ 1000~4999人
- 6 ○ 5000人以上

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q8

貴事業所における労働者派遣事業の売上高の多い取引先業種について、上位3つをお答えください。
取引先が一業種の場合は、2番3番目は「他の業種とは取引をしていない」を選択してください。(それぞれひとつずつ)

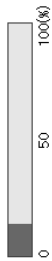
	回答方向		
	1 最も多い業種	2 2番目に多い業種	3 3番目に多い業種
建設業	1 ○	1 ○	1 ○
製造業	2 ○	2 ○	2 ○
情報通信業	3 ○	3 ○	3 ○
運輸業	4 ○	4 ○	4 ○
卸売・小売業	5 ○	5 ○	5 ○
金融・保険業	6 ○	6 ○	6 ○
飲食店・宿泊業	7 ○	7 ○	7 ○
医療・福祉	8 ○	8 ○	8 ○
その他サービス業	9 ○	9 ○	9 ○
官公庁・公的機関	10 ○	10 ○	10 ○
その他	11 ○	11 ○	11 ○
他の業種とは取引をしていない	12 ○	12 ○	12 ○

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効となりますのでご注意ください)



Q9

貴事業所の派遣料金に占めるマージン率はどれくらいですか。
 ※マージン率とは、派遣料金平均額と派遣労働者の賃金平均額の差額の、派遣料金平均額に占める割合です。

%

前のページに戻る 次へ/回答不可




※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効となりますのでご注意ください)



貴事業所で雇用する派遣労働者についてお答えをお願いします。

Q10

2017年度と2018年度の派遣労働者数等雇用実績(個人数)をご記入ください。
 (労働者派遣事業報告の第2面「年度報告」の内容から転記してください)
 いない場合は「0」を入れてください。

 回答方向		有期雇用派遣労働者
1	2017年度(2018年報告分)	<input type="text"/> 人
2	2018年度(2019年報告分)	<input type="text"/> 人

前のページに戻る 次へ/回答不可



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効となりますのでご注意ください)



Q10SQ

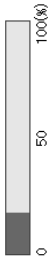
今後、労働者派遣事業を継続しますか。

- 1 ○ 継続予定
- 2 ○ 継続しない
- 3 ○ わからない

前のページに戻る 次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効となりますのでご注意ください)



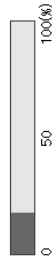
Q11

2018年度の貴事業所の有期派遣労働者について、労働者派遣契約の通算期間毎の人数をご記入ください。
いない場合は「0」を入れてください。

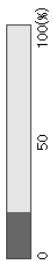
2018年度の有期雇用派遣労働者の人数○○○(q10.2回答再掲)人

1年以下	0	人
1年を超え2年以下のもの	0	人
2年を超え3年以下のもの	0	人
3年を超え4年以下のもの	0	人
4年を超え5年以下のもの	0	人
5年を超えるもの	0	人
合計	0	人

前のページに戻る 次へ/回答不可



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)

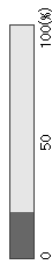


Q12

2018年度の労働者派遣契約の期間別件数(延べ件数)をご記入ください。
(2019年提出の労働者派遣事業報告の第2面「年度報告」の内密から転記してください)
それぞれ契約がない場合は「0」を入れてください。

1日以下のもの	0	件
1日を超え7日以下のもの	0	件
7日を超え1月以下のもの	0	件
1月を超え2月以下のもの	0	件
2月を超え3月以下のもの	0	件
3月を超え6月以下のもの	0	件
6月を超え12月以下のもの	0	件
1年を超え3年以下のもの	0	件
3年を超えるもの	0	件
合計契約件数	0	

前のページに戻る 次へ/回答不可




※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q13

2018年度に雇用した派遣労働者について、最も人数の多い年齢層と、一番年上の年齢層をお答えください。(それぞれひとつずつ)

	1	2
 回答方向	最も人数の多い年齢層	一番年上の年齢層
	20歳未満	<input type="radio"/> 1
	20～24歳	<input type="radio"/> 2
	25～29歳	<input type="radio"/> 3
	30～34歳	<input type="radio"/> 4
	35～39歳	<input type="radio"/> 5
	40～44歳	<input type="radio"/> 6
	45～49歳	<input type="radio"/> 7
	50～54歳	<input type="radio"/> 8
	55～59歳	<input type="radio"/> 9
60歳以上	<input type="radio"/> 10	

前のページに戻る 次へ



※回答中プログラムの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q14

2018年度に雇用した全派遣労働者のうち、3年以上雇用している人は、何割くらいですか。

- 1 1割未満
- 2 1～2割未満
- 3 2～3割未満
- 4 3～4割未満
- 5 4～5割未満
- 6 5割以上

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウガの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q15

2018年度中に離職した、有期雇用派遣労働者の実人数を教えてください。
 そのうち、同一組織単位(派遣先)での契約が、あと1回更新されれば、継続就業見込みが3年に達した者はどの程度いましたか。
 離職者がいない場合には0を入力してください。

2017年度有期雇用派遣労働者数○○○(Q101_2回答再掲)人のうち、

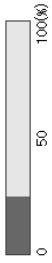
	労働契約の中途解除		契約不更新
	会社都合によるもの	自己都合によるもの	
1 2018年度の離職者数	□人	□人	□人
2 うち、同一組織単位(派遣先)での派遣期間が3年に至る前(あと1回の契約更新前)に離職した者の人数	□人	□人	□人



前のページに戻る 次へ/回答不可



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が強制になりますのでご注意ください)



貴事業所の社員(派遣労働者を除く)についておわかりします。

Q16

貴事業所で働く派遣労働者以外の社員数と営業担当者等についてお答えください。

派遣労働者以外の社員数(契約社員等、正社員以外の雇用形態の者も含む)

人

うち正社員の数

人

うち営業担当者数(契約社員等、正社員以外の雇用形態の者も含む)

人

※「うち正社員の数」と「うち営業担当者数」は「派遣労働者以外の社員数」以下となるようにお答えください。

前のページに戻る 次へ/回答不可



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が強制になりますのでご注意ください)



Q17

貴事業所にキャリアコンサルタント資格保持者は何人いますか。(派遣事業報告書からの転記)

人

前のページに戻る 次へ/回答不可



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q18

貴事業所で働く派遣労働者以外の社員について、中途採用で入社した社員はどのくらいの割合を占めますか。

- 1 1割未満
- 2 1～2割未満
- 3 2～3割未満
- 4 3～4割未満
- 5 4～5割未満
- 6 5～6割未満
- 7 6～7割未満
- 8 7～8割未満
- 9 8割以上

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



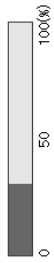
貴事業所における、派遣業務と賃金についてお答えをお願いします。

Q19

下記く業務リストのうち、2019年労働者派遣事業報告書で報告した業務を選択してください。(いくつでも)

- 1 法人・団役員
- 2 法人・団体管理職員
- 3 その他管理的職業従事者
- 4 研究者
- 5 農林水産技術者
- 6 製造技術者
- 7 建築・土木・測量技術者
- 8 情報処理・通信技術者
- 9 その他の技術者
- 10 医師・歯科医師・獣医師・薬剤師
- 11 保健師・助産師・看護師
- 12 医療技術者
- 13 その他の保健医療従事者
- 14 社会福祉専門職業従事者
- 15 法務従事者
- 16 経営・金融・保険専門職業従事者
- 17 教員
- 18 宗教家
- 19 著述家・記者・編集者
- 20 美術家・デザイナー・写真家・映像撮影者
- 21 音楽家・舞台芸術家
- 22 その他の専門的職業従事者
- 23 一般事務従事者
- 24 会計事務従事者
- 25 生産関連事務従事者
- 26 営業・販売事務従事者
- 27 外勤事務従事者
- 28 運輸・郵便事務従事者
- 29 事務用機器操作員
- 30 商品販売従事者
- 31 販売類似職業従事者
- 32 営業職業従事者
- 33 家庭生活支援サービス職業従事者
- 34 介護サービス職業従事者
- 35 保健医療サービス職業従事者
- 36 生活衛生サービス職業従事者
- 37 飲食物調理従事者
- 38 接客・給仕職業従事者
- 39 居住施設・ビル等管理人
- 40 その他のサービス職業従事者
- 41 農業従事者
- 42 漁業従事者
- 43 生産設備制御・監視従事者
- 44 機械組立設備制御・監視従事者
- 45 製品製造・加工処理従事者
- 46 機械組立従事者
- 47 機械整備・修理従事者
- 48 製品検査従事者
- 49 機械検査従事者
- 50 生産関連・生産類似(作業従事者)
- 51 鉄道運送従事者
- 52 自動車運送従事者
- 53 船舶・航空機運送従事者
- 54 その他の輸送従事者
- 55 定置・建設機械運送従事者
- 56 建設従事者
(建設躯体工事従事者を除く)
- 57 電気工事従事者
- 58 採掘従事者
- 59 運搬従事者
- 60 清掃従事者
- 61 包装従事者
- 62 分類不能の職業

※回答中にラウガの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q20

〈業務リスト〉のうち、貴事業所において、派遣労働者数が多いものから3つお選びください。
(それぞれひとつずつ)

回答方向	1	2	3
	1位	2位	3位
法人・団体役員	10	10	10
法人・団体管理職員	20	20	20
その他の管理職的職業従事者	30	30	30
研究者	40	40	40
農林水産技術者	50	50	50
製造技術者	60	60	60
建築・土木・測量技術者	70	70	70
情報処理・通信技術者	80	80	80
その他の技術者	90	90	90
医師・歯科医師・看護師・薬剤師	100	100	100

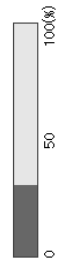
	1	2	3
	1位	2位	3位
保健師、助産師、看護師	10	10	10
医療技術者	10	10	10
その他の保健医療従事者	10	10	10
社会福祉専門職業従事者	10	10	10
法務従事者	10	10	10
経営・金融・保険専門職業従事者	10	10	10
教員	10	10	10
宗教家	10	10	10
著述家、記者、編集者	10	10	10
美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	20	20	20
	1	2	3
	1位	2位	3位
音楽家、舞台芸術家	20	20	20
その他の専門職的職業従事者	20	20	20
一般事務従事者	20	20	20
会計事務従事者	20	20	20
生産関連事務従事者	20	20	20
営業・販売事務従事者	20	20	20
外勤事務従事者	20	20	20
運輸・郵便事務従事者	20	20	20
事務用機器操作員	20	20	20
商品販売従事者	30	30	30

	1	2	3
	1位	2位	3位
販売類似職業従事者	31	31	31
営業職業従事者	32	32	32
家庭生活支援サービス職業従事者	33	33	33
介護サービス職業従事者	34	34	34
保健医療サービス職業従事者	35	35	35
生活衛生サービス職業従事者	36	36	36
飲食物調理従事者	37	37	37
接客・給仕職業従事者	38	38	38
居住施設・ビル等管理人	39	39	39
その他のサービス職業従事者	40	40	40
	1	2	3
	1位	2位	3位
農業従事者	41	41	41
漁業従事者	42	42	42
生産設備制御・監視従事者	43	43	43
機械組立設備制御・監視従事者	44	44	44
製品製造・加工処理従事者	45	45	45
機械組立従事者	46	46	46
機械整備・修理従事者	47	47	47
製品検査従事者	48	48	48
機械検査従事者	49	49	49
生産関連・生産類似作業従事者	50	50	50

	1	2	3
	1位	2位	3位
鉄道運転従事者	51	51	51
自動車運転従事者	52	52	52
船舶・航空機運転従事者	53	53	53
その他の輸送従事者	54	54	54
定置・建設機械運転従事者	55	55	55
建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	56	56	56
電気工事従事者	57	57	57
探掘従事者	58	58	58
運搬従事者	59	59	59
清掃従事者	60	60	60
	1	2	3
	1位	2位	3位
包装従事者	61	61	61
分類不能の職業	62	62	62

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの戻るボタンを使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q20SQ1
お答えください。派遣労働者数が多い業務について、1日8時間当たりの平均賃金と派遣料金額をご記入ください。
2019年労働者派遣事業報告書の第3面に記入された内容を参照してご回答ください。

回答方向		人数	平均 (1日8時間当たりの額)	平均 (1日8時間当たりの額)
1	1位(OOO)(Q20_1回答テキスト再掲)	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 円	<input type="text"/> 円
2	2位(OOO)(Q20_2回答テキスト再掲)	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 円	<input type="text"/> 円
3	3位(OOO)(Q20_3回答テキスト再掲)	<input type="text"/> 人	<input type="text"/> 円	<input type="text"/> 円

前のページに戻る 次へ/回答不可



※回答中にブラウザの戻るボタンを使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q20SQ2
選択した職種について、賃金表がありますか。(それぞれひとつずつ)

回答方向		派遣労働者の有する能力やスキル、職位、職階に基づいた賃金表がある	必要能力やスキルに基づいた派遣料金表があり、それによって賃金が決まる(賃金表はない)	必要能力やスキルに基づいた派遣料金表や、賃金表はない
1	1位(OOO)(Q20_1回答テキスト再掲)	1 ●	2 ●	3 ●
2	2位(OOO)(Q20_2回答テキスト再掲)	1 ●	2 ●	3 ●
3	3位(OOO)(Q20_3回答テキスト再掲)	1 ●	2 ●	3 ●

前のページに戻る 次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q21

派遣労働者の手取り賃金(通勤手当除く)には、以下の項目が反映されていますか。
(それぞれひとつずつ)

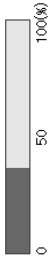
回答方向		すべて賃金に反映されている	一部の派遣労働者に反映されている	反映されていない
		1	2	3
1	職務の内容	1	2	3
2	職務の成果	1	2	3
3	能力・経験	1	2	3

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q21SQ

前問で派遣労働者の手取り賃金(通勤手当除く)に「一部の派遣労働者に反映されている」「反映されていない」を選択した項目についてうかがいます。
今後、反映する見直しを考えていますか。(それぞれひとつずつ)

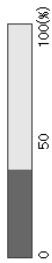
回答方向		考えている	考えていない
		1	2
1	職務の内容	1	2
2	職務の成果	1	2
3	能力・経験	1	2

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



貴事業所における、キャリア形成支援についておうかがいします。

派遣労働者のキャリア相談とキャリアラダーについて

Q22

貴事業所では、どのように派遣労働者のキャリア相談、面談を行っていますか。(いくつでも)

- 1 営業担当者が日々のフォローの中で相談に乗っている
- 2 営業担当者がフォローとは別にキャリア相談の機会を設けている
- 3 希望者のみキャリアコンサルタントがキャリア相談に応じている
- 4 稼働者全員がキャリアコンサルタントによるキャリア面談を受けている
- 5 その他(具体的に:)

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q23

貴事業所には「キャリアラダー」あるいは「キャリアマップ」がありますか。

- 1 ある
- 2 ない
- 3 わからない

前のページに戻る

次へ



※回答中にラウラウが「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)

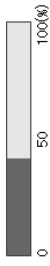


Q23SQ1

「ある」と答えた事業所にお伺いします。どの業務について「キャリアラダー」や「キャリアマップ」がありますか。下記から選択してください。(いくつでも)

- 1 法人・団体役員
- 2 法人・団体管理職員
- 3 その他管理的職業従事者
- 4 研究者
- 5 農林水産技術者
- 6 製造技術者
- 7 建築・土木・測量技術者
- 8 情報処理・通信技術者
- 9 その他の技術者
- 10 医師・歯科医師・獣医師・薬剤師
- 11 保健師・助産師・看護師
- 12 医療技術者
- 13 その他の保健医療従事者
- 14 社会福祉専門職業従事者
- 15 法務従事者
- 16 経営・金融・保険専門職業従事者
- 17 教員
- 18 宗教家
- 19 著述家・記者・編集者
- 20 美術家・デザイナー・写真家・映像撮影者
- 21 音楽家・舞台芸術家
- 22 その他の専門的職業従事者
- 23 一般事務従事者
- 24 会計事務従事者
- 25 生産関連事務従事者
- 26 営業・販売事務従事者
- 27 外勤事務従事者
- 28 運輸・郵便事務従事者
- 29 事務用機器操作員
- 30 商品販売従事者
- 31 販売類似職業従事者
- 32 営業職業従事者
- 33 家庭生活支援サービス職業従事者
- 34 介護サービス職業従事者
- 35 保健医療サービス職業従事者
- 36 生活衛生サービス職業従事者
- 37 飲食物調理従事者
- 38 接客・給仕職業従事者
- 39 居住施設・ビル等管理人
- 40 その他のサービス職業従事者
- 41 農業従事者
- 42 漁業従事者
- 43 生産設備制御・監視従事者
- 44 機械組立設備制御・監視従事者
- 45 製品製造・加工処理従事者
- 46 機械組立従事者
- 47 機械整備・修理従事者
- 48 製品検査従事者
- 49 機械検査従事者
- 50 生産関連・生産類似作業従事者
- 51 鉄道運転従事者
- 52 自動車運転従事者
- 53 船舶・航空機運転従事者
- 54 その他の輸送従事者
- 55 定置・建設機械運転従事者
- 56 建設従事者
(建設現場工事従事者を除く)
- 57 電気工事従事者
- 58 採掘従事者
- 59 運搬従事者
- 60 清掃従事者
- 61 包装従事者
- 62 分類不能の職業

※回答中にラウラウが「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q23SQ2

「ある」と答えた事業所にお伺いします。無期/有期雇用派遣労働者について「キャリアラダー」や「キャリアマップ」の適用はどのようになっていますか。

- 1 無期/有期雇用派遣労働者は同じように適用している
- 2 無期/有期雇用派遣労働者で適用内容や方法が異なる
- 3 無期雇用派遣労働者のみ適用している
- 4 有期雇用派遣労働者のみ適用している

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効となりますのでご注意ください)



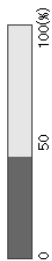
Q23SQ3

「ある」と答えた事業所にお伺いします。
どのような場面で「キャリアラダー」や「キャリアマップ」を活用していますか。(いくつでも)

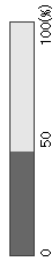
- 1 派遣労働者の登録や採用時の面談で使っている
- 2 派遣労働者のキャリア相談、面談の際に使っている
- 3 派遣労働者に賃金の説明をする際に使っている
- 4 派遣先に派遣労働者のキャリア形成支援や能力開発について説明する際に使っている
- 5 派遣先に派遣料金の交渉をする際に使っている
- 6 その他(具体的に:)

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効となりますのでご注意ください)



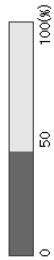
Q23SQ4

「ある」と答えた事業所にお伺いします。
「キャリアラダー」や「キャリアマップ」と、派遣料金表や賃金表は運動していますか。

- 1 運動している
- 2 運動していない

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q23S05

「ある」と答えた事業所にお伺いします。いつから「キャリアラダー」や「キャリアマップ」を導入していますか。

- 1 ○ 2015年の改正派遣法の施行より前から導入している
- 2 ○ 2015年の改正派遣法の施行から1年以内に導入した
- 3 ○ 2015年の改正派遣法の施行から1年経過後から導入した

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



派遣労働者の教育訓練とキャリア形成支援について

Q24

貴事業所で実施している派遣労働者への研修を選択してください。そのうち、法定の研修はどれにあたりますか。(それぞれいくつでも)

※「法定の研修」とは、教育訓練計画に基づき実施している有給・無償の研修のことです。

 回答方向	
1	2
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7
<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8
<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9
<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10
<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11
<input type="checkbox"/> 12	<input type="checkbox"/> 12
<input type="checkbox"/> 13	<input type="checkbox"/> 13

- 派遣前研修(派遣先での仕事に直接関係する内容で、先立って行われる研修)
- 安全衛生に関する研修
- 情報保護に関する研修
- コンプライアンス研修
- ビジネスマナー研修(名刺の渡し方や電話応対等、社会人スキル研修)
- 初級OASスキル研修(初歩のワード、エクセル等)
- 上級OASスキル研修(エクセル・マクロ、アクセス構築等)
- 語学研修
- 階層別研修(リーダーシップ、マネジメント研修)
- 職務に必要な資格取得に関する研修(簿記、証券外務員、フォークリフトなど)
- 職務別専門研修(経理、貿易、営業、SE、RM等の実務研修)
- キャリアセミナー(派遣労働者のキャリア意識の啓発等)
- 上記にあてはまる研修はない

※回答中にプラウワガの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



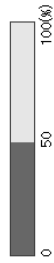
Q25

貴事業所では、法定の研修をどのように実施していますか。(いくつでも)

- 1 eラーニング
- 2 提携スクール(外部委託)
- 3 派遣元での集合研修
- 4 その他(具体的に:)

前のページに戻る

次へ



※回答中にプラウワガの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



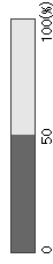
Q26

貴事業所の実施する研修メニューの中で派遣労働者に人気があるものを選んでください。(いくつでも)

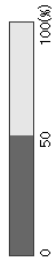
- 1 派遣前研修派遣先での仕事に直接関係する内容で、先立って行われる研修
- 2 安全衛生に関する研修
- 3 情報保護に関する研修
- 4 コンプライアンス研修
- 5 ビジネスマナー研修(名刺の渡し方や電話応対等、社会人スキル研修)
- 6 初級OAスキル研修(初歩のワード、エクセル等)
- 7 上級OAスキル研修(エクセル・マクロ、アクセス構築等)
- 8 語学研修
- 9 階層別研修(リーダーシップ、マネジメント研修)
- 10 職務に必要な資格取得に関する研修(簿記、証券外務員、フォークリフトなど)
- 11 職務別専門研修(経理、貿易、営業、SE、RM等の実務研修)
- 12 キャリアセミナー(派遣労働者のキャリア意識の啓発等)
- 13 その他

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効となりますのでご注意ください)

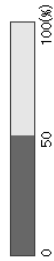


Q26SQ1

そのうち、人気のある研修を選んで、研修名をご記入ください。(2つまで)

- 1 派遣前研修(派遣先での仕事に直接関係する内容で、先立って行われる研修) 【研修名:
- 2 安全衛生に関する研修 【研修名:
- 3 情報保護に関する研修 【研修名:
- 4 コンプライアンス研修 【研修名:
- 5 ビジネスマナー研修(名刺の渡し方や電話応対等、社会人スキル研修) 【研修名:
- 6 初級OASスキル研修(初歩のワード、エクセル等) 【研修名:
- 7 上級OASスキル研修(エクセルマクロ、アクセス構築等) 【研修名:
- 8 語学研修 【研修名:
- 9 階層別研修(リーダーシップ、マネジメント研修) 【研修名:
- 10 職務に必要な資格取得に関する研修(簿記、証券外務員、フォークリフトなど) 【研修名:
- 11 職務別専門研修(経理、貿易、営業、SE、RM等の実務研修) 【研修名:
- 12 キャリアセミナー(派遣労働者のキャリア意識の啓発等) 【研修名:
- 13 その他(OO)(G26_SNTT3.1(回答再掲)) 【研修名:

前のページに戻る 次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効となりますのでご注意ください)



Q27

貴事業所の実施する教育訓練やキャリア形成支援制度(法定の研修以外も含みます)を利用しない者は派遣労働者全体の何割くらいですか。

約 %

0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



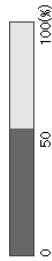
Q28

教育訓練計画担当者で教育訓練やキャリア形成支援等の受講を希望しない方に対し、受講を促す施策などのようなものがありますか。(いくつでも)

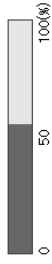
- 1 受講を促すメールや案内を送る
- 2 フォロワーの担当者等が受講を促す
- 3 特に何もしない
- 4 その他(具体的に、)

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



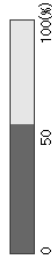
Q29

貴社で行う、派遣労働者に対する教育訓練やキャリア形成支援はどのような効果があると思われませんか。(いくつでも)

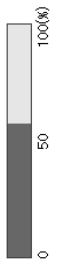
- 1 派遣労働者の満足度を高めることができる
- 2 能力向上に対する派遣労働者の希望に答えられる
- 3 派遣労働者のキャリア意識を高めることができる
- 4 派遣会社としてのイメージがよくなる
- 5 派遣労働者の登録者数が増える
- 6 派遣労働者の定着率があがる
- 7 派遣労働者の質を一定以上のレベルに保つ
- 8 派遣労働者の付加価値を上げ、より高い派遣料金で派遣できる
- 9 派遣労働者に紹介する仕事が増える
- 10 その他(具体的に、)

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラブラの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



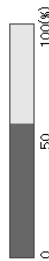
貴事業所における、雇用安定措置についてお聞きします。

Q30
雇用安定措置の説明、周知は派遣労働者に対してどのように行っていますか。(いくつでも)

- 1 派遣会社の担当者との面談で説明する
- 2 書面を配布している(パンフレット、ちらし、給与明細など)
- 3 派遣労働者用のWEBサイト(マイページなど)
- 4 メール
- 5 説明会、登録会、勉強会など
- 6 電話
- 7 その他(具体的に:)
- 8 対象者がいないので、行っていません

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラブラの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q31
昨年度(2018年度)、下記の措置での希望者数ほどのくらいでしたか。

派遣先への直接雇用の依頼(第1号措置)	0	人
新たな派遣先の提供(第2号措置)注	0	人
派遣先で派遣労働者以外の労働者として無期雇用(第3号措置)	0	人
その他(紹介予定派遣、有給の教育訓練等)安定した雇用の継続(第4号措置)	0	人
合計	0	人

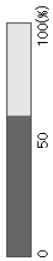
注:「新たな派遣先の提供(第2号措置)」には、無期雇用派遣労働者への転換も含まれます。

前のページに戻る

次へ/回答不可



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



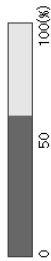
Q32

貴事業所では、どの雇用安定措置を講じましたか。(いくつでも)
(2019年に提出した労働者派遣事業報告書の内容から選択してください)

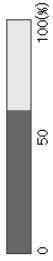
- 1 派遣先への直接雇用の依頼を講じた方(第1号措置)
- 2 新たな派遣先の提供を講じた方(第2号措置)注
- 3 派遣元で派遣労働者以外の労働者として無期雇用を講じた方(第3号措置)
- 4 その他安定した雇用の継続を図るための措置を講じた方(第4号措置)
- 5 雇用安定措置を講じていない(対象となる派遣労働者がいない等)

注:「新たな派遣先の提供(第2号措置)」には、無期雇用派遣労働者への転換も含まれます。

前のページに戻る



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q32SQ

雇用安定措置の対象者の人数をご記入ください。(内訳数を記入すれば、自動的に合計されます。該当者がいない場合には0を入力してください。)
(2019年に提出した労働者派遣事業報告書第4面「年度報告」の内容を転記してください。)

2018年度の有期雇用派遣労働者の人数○○○○(Q10.2.2回答再掲)人

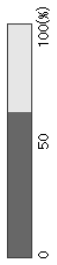
	3年未満の者	3年見込みの者	合計
1 派遣先への直接雇用の依頼を講じた方(第1号措置)	□人	□人	□人
2 うち、派遣先に雇用された人数	□人	□人	□人
3 新たな派遣先の提供を講じた方(第2号措置)注	□人	□人	□人
4 うち、新たな派遣先で就業した人数	□人	□人	□人
5 派遣元で派遣労働者以外の労働者として無期雇用を講じた方(第3号措置)	□人	□人	□人
6 その他安定した雇用の継続を図るための措置を講じた方(第4号措置)	□人	□人	□人

注:「新たな派遣先の提供(第2号措置)」には、無期雇用派遣労働者への転換も含まれます。

前のページに戻る



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q33

昨年度(2018年度)派遣先に直接雇用の依頼を請じた事業所(第1号措置)にうかがいます。派遣先への直接雇用の依頼は、期間制限の抵触日から遡って約何か月前から行いましたか?

約

▼前

1か月
2か月
3か月
4か月
5か月
6か月
7か月
8か月
9か月
10か月
11か月
12か月
1年以上

※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



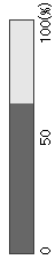
Q34

派遣先に直接雇用された派遣労働者のうち、期間の定めのない雇用(無期雇用)や、正社員に転換した人はどのくらいの割合ですか。

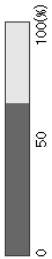
- 1 ● 派遣先への直接雇用の2割未満
- 2 ● 派遣先への直接雇用の2~5割未満
- 3 ● 派遣先への直接雇用の5~8割未満
- 4 ● 派遣先への直接雇用の8割以上
- 5 ● わからない

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q35

昨年度(2018年度)、派遣先へ直接雇用された派遣労働者がいる事業所にうかがいます。派遣先への直接雇用になる際にごどのような手続きを行いましたか。(いくつでも)

- 1 対象者を紹介予定派遣に切り替えた上で転換した
- 2 紹介料、もしくはそれに相当する費用を請求した
- 3 書面上の契約のみで、紹介料等の費用は請求していない
- 4 特に何もしていない

前のページに戻る [次へ](#)



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q36

昨年度(2018年度)、派遣先の直接雇用の依頼を請じた事業所(第1号措置)にうかがいます。直接雇用の依頼を請じたにもかかわらず、派遣先が直接雇用に至らなかった理由は何ですか。また、最も多かった理由は何ですか。

1	2
	最も多い理由 (用いにくく、至らなかつた理由)
派遣先の基準に比べて派遣労働者の能力が不足しているから	1 <input type="checkbox"/> 1
派遣先の登用試験や面接試験に不合格だったから	2 <input type="checkbox"/> 2
派遣先に新規の採用枠がなかったから	3 <input type="checkbox"/> 3
派遣先で、派遣労働者がこれまで従事してきた業務が廃止されたから	4 <input type="checkbox"/> 4
専門的業務であること等により、派遣先が当該業務で直接雇用することを想定していないから	5 <input type="checkbox"/> 5
派遣先との間で、直接雇用が成立した場合の手数料の条件が折り合わなかったから	6 <input type="checkbox"/> 6
その他	7 <input type="checkbox"/> 7
わからない	8 <input type="checkbox"/> 8

前のページに戻る [次へ](#)



※回答中にブラウザの戻るボタンを使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q37

昨年度(2018年度)派遣元で有期雇用派遣労働者から無期雇用派遣労働者へ転換した者がいる事業所(第2号指置)にかかいます。
無期雇用派遣労働者に転換した、法令遵守以外の理由は何ですか。(いくつでも)

- 1 同一の派遣先で長く働いてもらうため
- 2 様々な派遣先で働いてもらえるため
- 3 管理やリーダー的な役割につけるため
- 4 スキルが非常に高かったため
- 5 コミュニケーション能力が高かったため
- 6 ポテンシャルがありキャリアアップが見込めるため
- 7 勤続年数が長くなったため
- 8 人手が足りないため
- 9 付加価値(派遣料)金が増えるため
- 10 自社(事業所)の業績が良かったため
- 11 本人からの申し出があったため
- 12 その他(具体的に、)
- 13 法令遵守以外の理由はない

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの戻るボタンを使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q38

無期雇用派遣労働者の配置権(配置転換命令権)の規定はありますか。

- 1 就業規則、内規等で明確に定まっている
- 2 明確に定まっていない
- 3 無期雇用派遣労働者はいない

前のページに戻る

次へ



※回答中にラウガの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q38SQ

無期雇用派遣労働者の配置転換の際、下記の項目における範囲は、実際の運用ではどれにあてはまりますか。
(それぞれひとつずつ)

1	2	3	4
仕事（職種）の範囲	通勤時間の範囲	労働時間、曜日、日数の範囲	賃金の範囲
現在と同じ条件の範囲内で変更がある	1 〇 1 〇 1 〇	1 〇 1 〇 1 〇	1 〇 1 〇
本人が希望する条件の範囲内で変更がある	2 〇 2 〇 2 〇	2 〇 2 〇 2 〇	2 〇 2 〇
本人の希望を尊重するが、希望とは異なる変更がえられる	3 〇 3 〇 3 〇	3 〇 3 〇 3 〇	3 〇 3 〇
範囲に限定なく、変更がえられる	4 〇 4 〇 4 〇	4 〇 4 〇 4 〇	4 〇 4 〇



前のページに戻る

次へ



※回答中にラウガの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q39

雇用安定措置を講じた以下のパターンのうち、人数の最も多かったもの2つをお答えください。
(それぞれひとつずつ)

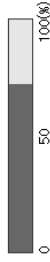
※雇用安定措置を講じたパターンが1つだけの場合は両方で同じ選択肢をお選びください。

1	2
最も人数の多いもの	2番目に人数の多いもの
1 〇 1 〇	1 〇
有期雇用のまま、新しい派遣先で就業する	
2 〇 2 〇	2 〇 2 〇
無期雇用に転換し、新しい派遣先で就業する	
3 〇 3 〇	3 〇 3 〇
有期雇用のまま、同じ派遣先企業の異なる部署で就業する	
4 〇 4 〇	4 〇 4 〇
無期雇用に転換し、同じ派遣先企業の同じ部署で就業する	



前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q40

雇用安定措置を講じた場合の以下のパターンで、月給額、年収額などのように変化しますか、それぞれ最も多いものをつつお選びください。(それぞれひとつずつ)

	月給額が 上回る 場合が多い	月給額が 変わらない 場合が多い	月給額が 下がる 場合が多い	その他の パターン
1 派遣先の直接雇用になったとき	1 0	2 0	3 0	4 0 5 0
2 有期雇用のまま、新しい派遣先に派遣するとき	1 0	2 0	3 0	4 0 5 0
3 無期雇用に転換し、新しい派遣先に派遣するとき	1 0	2 0	3 0	4 0 5 0
4 有期雇用のまま、同じ派遣先企業の異なる部署に派遣されるとき	1 0	2 0	3 0	4 0 5 0
5 無期雇用に転換し、同じ派遣先企業の同じ部署に派遣されるとき	1 0	2 0	3 0	4 0 5 0

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



貴事業所における、同一労働同一賃金の法施行前の状況についてお答えをお願いします。

Q41

貴事業所の正社員に支給されている下記手当類について選択してください。名称が異なっても性質が同じ場合は、「支給あり」として回答ください。(それぞれひとつずつ)

手当類	回答方向	
	正社員全員に支給あり	一部の正社員に支給あり
1 通勤手当(交通費)/出張旅費 (通勤費の全額または一部支給(定期券で支給している場合も含む)出張にかかると交通費)	1 0	2 0 3 0
2 技能手当、技術(資格)手当など	1 0	2 0 3 0
3 業績手当など	1 0	2 0 3 0
4 役職手当など	1 0	2 0 3 0
5 特殊作業・特殊勤務手当	1 0	2 0 3 0
6 精進手当など	1 0	2 0 3 0
7 時間外労働に対して支給される手当	1 0	2 0 3 0
8 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当	1 0	2 0 3 0
9 食事手当	1 0	2 0 3 0
10 単身赴任手当	1 0	2 0 3 0
11 地域手当	1 0	2 0 3 0
12 家族手当、扶養手当、育児支援手当など (扶養の有無を問わない)	1 0	2 0 3 0
13 住宅手当など (住宅費(持ち家)に係る費用、賃貸住宅の家賃等)の補助として支給	1 0	2 0 3 0
14 上記のいずれにも該当しない手当	1 0	2 0 3 0

※回答中にプログラムの戻るボタンを使用しないでください。(それまでの回答が強制になりますのでご注意ください)



Q42_1

貴事業所の無期雇用派遣労働者における、下記の制度の適用状況を選択してください。
名称が異なっても、貴金の性質が同じ場合は、「支給あり」として回答ください。
(それぞれひとつずつ)

 回答方向		全員に支給あり	一部社員に支給あり	支給なし
---	--	---------	-----------	------

手当類

1	通勤手当(交通費)/出張旅費	通勤費の全額または一部支給 (定期券で支給している場合も含む) 出張にかかる交通費	10	20	30
2	技能手当、技術(資格)手当など	特定の技能、検定資格などを有する者に支給	10	20	30
3	業績手当など	労働者個人、部門・グループを単位として 達成した労働の量的成果及び 会社全体として達成した業績に対して支給	10	20	30
4	役職手当など	役職の内容に対して支給	10	20	30
5	特殊作業・特殊勤務手当	交替制勤務などの勤務形態や作業環境に応じて支給	10	20	30
6	精皆勤手当など	出勤奨励のため出勤日数を基準として支給	10	20	30
7	時間外労働に対して支給される手当	法定で定める額に追加して支給	10	20	30
8	深夜労働又は休日労働に対して支給される手当	法定で定める額に追加して支給	10	20	30
9	食事手当	労働時間の途中に食事のための休憩時間がある 労働者に対する食費の負担補助として支給	10	20	30
10	単身赴任手当	単身赴任等で家族と別居している者に支給	10	20	30
11	地域手当	特定地域で働く労働者に対する補填として支給	10	20	30
12	家族手当、扶養手当、育児支援手当など	配偶者、子供等の人数・年齢に応じて支給 (扶養の有無を問わない)	10	20	30
13	住宅手当など	住宅費(持ち家に係る費用、賃貸住宅の家賃等)の 補助として支給	10	20	30
14	上記のいずれにも該当しない手当	-	10	20	30

賞与

15	賞与	給与とは別に支給される金銭、一時金、ボーナス。 会社や個人の業績等に連動する場合が多い。	10	20	30
退職金					
16	退職金	退職一時金制度や企業年金制度等。 規定に応じて支払われる。	10	20	30
 回答方向		正社員全員に支給あり	一部の正社員に支給あり	支給なし	

前のページに戻る

次へ



※回答中にグラフの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q42.2

貴事業所の有期雇用派遣労働者における、下記の制度の適用状況を選択してください。
名称が異なっても、実質の性質が同じ場合は、「支給あり」として回答ください。
(それぞれひとつずつ)

手当類		全員に支給あり	一部社員に支給あり	支給なし
1	通勤手当(交通費)/出張旅費	10	20	30
2	技能手当、技術(資格)手当など	10	20	30
3	業績手当など	10	20	30
4	役職手当など	10	20	30
5	特殊作業・特殊勤務手当	10	20	30
6	精進手当など	10	20	30
7	時間外労働に対して支給される手当	10	20	30
8	深夜労働又は休日労働に対して支給される手当	10	20	30
9	食事手当	10	20	30
10	単身赴任手当	10	20	30
11	地域手当	10	20	30
12	家族手当、扶養手当、育児支援手当など	10	20	30
13	住宅手当など	10	20	30
14	上記のいずれにも該当しない手当	10	20	30



前のページに戻る



賞与		10	20	30
15	賞与	給与とは別に支給される金銭、一時金、ボーナス、会社や個人の業績等に連動する場合が多い。		
退職金				
16	退職金	10	20	30



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)




Q43
 2020年4月1日から法律が施行される「同一労働同一賃金」では、「派遣先均等・均衡方式」「労使協定方式」のいずれかにより、派遣労働者と通常の労働者の不合理な待遇差を解消することが義務化されます。貴事業所の選択に最も近いものをお選びください。

注) 派遣先均等・均衡方式とは、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を確保するやり方。
 「労使協定方式」とは、派遣元の過半数労働組合もしくは代表者と派遣元事業主との間で一定の事項を定めた労使協定を締結し、労使協定で定めた事項を遵守し待遇を決定するやり方。

- 1 ○ 派遣先均等・均衡方式
- 2 ○ 労使協定方式
- 3 ○ 2方式併用(派遣先均等・均衡方式が主)
- 4 ○ 2方式併用(労使協定方式が主)
- 5 ○ まだ決めていない

前のページに戻る



賞与					
15	賞与	給与とは別に支給される金銭、一時金、ボーナス、会社や個人の業績等に連動する場合が多い。	1 ○	2 ○	3 ○
退職金					
16	退職金	退職一時金制度や企業年金制度等。規定に応じて支払われる。	1 ○	2 ○	3 ○
		 回答方向	全員に支給あり	一部社員に支給あり	支給なし

前のページに戻る



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q43S01

派遣先均等・均衡方式を使う事業所にお伺いします。
貴事業所の派遣労働者と、派遣先の通常の労働者(いわゆる正社員)で職務内容が同一の者との待遇相違の解消に向けて、派遣先との認識の共有や交渉が必要となりますが、どこ(誰)と話し合いますか。(1つでも)

- 1 派遣先事業主の人事部門
- 2 派遣先事業主の購買、調達部門
- 3 派遣労働者が派遣されている部門の長
- 4 派遣労働者が派遣されている部門の担当者
- 5 その他(具体的に [])

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q43S02

派遣先均等・均衡方式を使う事業所にお伺いします。
貴事業所の派遣労働者と、職務内容が同一の派遣先事業所の通常の労働者(いわゆる正社員)との待遇相違の解消に向けて、派遣料金の交渉や教育訓練、福利厚生への配慮について派遣先と話し合いを行っていますか。
(それぞれひとつずつ)

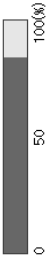
		現在行っている	未 定
		行っていない	まだ 行う 予定 がない 4月 以降、 5月 まで、 に
1	派遣料金の交渉	10 20 30	30
2	教育訓練	10 20 30	30
3	福利厚生	10 20 30	30

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q43SQ3

派遣先均等・均衡方式を使う事業所にお伺いします。
下記の教育訓練・福利厚生について、現在何割くらいの派遣先が対応してくれていますか。
(それぞれひとつずつ)

	2割未満	2割以上5割未満	5割以上8割未満	8割以上	把握していない
1 派遣先の「比較対象労働者」の賃金・待遇に関する情報提供 ※「比較対象労働者」とは、派遣先の通常の労働者(いわゆる正社員)で、派遣労働者と職務内容が同一の者などのことです。	10	20	30	40	50
2 業務遂行に必要なスキルを付与する研修の実施	10	20	30	40	50
3 派遣先で既に行われている業務研修への参加機会の付与	10	20	30	40	50
4 派遣先における食堂・休憩室・更衣室といった福利厚生施設の利用	10	20	30	40	50
5 派遣先の転勤者用住宅の利用	10	20	30	40	50
6 派遣先における安全管理に関する措置・給付	10	20	30	40	50

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q44

貴事業所の派遣労働者は労働組合に加入していますか?(いくつでも)

- 1 派遣労働者が加入している企業内組合があり、過半数組合である
- 2 派遣労働者が加入している企業内組合があるが、過半数組合ではない
- 3 企業内組合はあるが、派遣労働者は加入していない
- 4 企業内組合はない
- 5 ユニオン等、社外の労働組合に加入している派遣労働者がいる
- 6 わからない

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



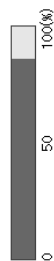
Q45

貴事業所では、「同一労働同一賃金」の労使協定の締結のために過半数代表者を選出していますか。

- 1 過半数代表者は選出しておらず、今後も選出しない
- 2 過半数代表者は選出していないが、今後選出する
- 3 内勤社員や営業等、派遣労働者以外から過半数代表者を選出している
- 4 派遣労働者から過半数代表者を選出している
- 5 わからない

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



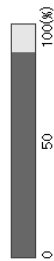
Q45SQ

過半数代表者を選出する、してしていると答えた事業所にかかっています。過半数代表者をどのように選出しますか？(いくつでも)

- 1 投票や挙手により選出する
- 2 信任(あらかじめ特定の候補者を定め、その者について労働者が賛否を表明する)
- 3 話し合いにより選出する
- 4 親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる
- 5 その他 (具体的に:)
- 6 わからない

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラブラの戻るを使用しないでください。(それまでの回答が選択になりますのでご注意ください)



Q46

Q43で労使協定方式を選択した事業所にかかっています。労使協定方式では、派遣労働者の賃金は、厚生労働省令で定められた「一般賃金(同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額)以上」でなければなりません。一般賃金の定義や比較の現時点の取組み状況として、最も近いものをお選びください。

- 1 ○ 一般賃金については知っているが、まだ派遣労働者の賃金と比較していない
- 2 ○ 一般賃金について知っていて、派遣労働者の賃金との比較に取り組み始めた
- 3 ○ 一般賃金について知っていて、派遣労働者の賃金との比較は終わった
- 4 ○ 一般賃金について知っていて、派遣労働者の賃金が一般賃金以上になるように是正・整備も終わった
- 5 ○ わからない

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラブラの戻るを使用しないでください。(それまでの回答が選択になりますのでご注意ください)



Q47

同一労働同一賃金の推進によって派遣労働者の手取り賃金はどう変化する見込みですか。派遣労働者によって異なる場合は、最も多いパターンをお答えください。(それぞれひとつずつ)

		回答方向				
		5%以上増える	1~5%増える	同じ	1~5%減る	5%以上減る
1	手取り賃金の総額 (交通費、各種手当、賞与等含む)	10	20	30	40	50
2	交通費を除いた、手取り賃金の総額 (各種手当、賞与等含む)	10	20	30	40	50

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



派遣法改正への対応についておうかがいします。

Q48
労働者派遣法の改正に対応が完了するまでにかかった/かかる期間について教えてください。
(それぞれひとつずつ)

注労働者派遣法の2015年改正(2015年9月施行)は、業務区分の廃廃、派遣の期間制限の見直し、雇用安定措置・キャリアアップ措置の義務化、など。
2018年改正(2019年4月施行)は、同一労働同一賃金による派遣先労働者や派遣元労働者との均等・均衡待遇の促進など。

	1	2
	1	2
	2	0
	0	1
	1	8
	5	年改正
	キヤリアアップ措置・雇用安定措置 アップアップ措置 支援措置など)	
6か月未満	1	1
6か月以上1年未満	2	2
1年以上2年未満	3	3
2年以上3年未満	4	4
3年以上	5	5

前のページに戻る

次へ



※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(それまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q49
貴事業所において労働者派遣法の改正に対応するためににかかった/かかる費用について教えてください。(それぞれひとつずつ)

	1	2	
	1	2	
	2	0	
	0	1	
	1	8	
	5	年改正	
		キヤリアアップ措置・雇用安定措置 アップアップ措置 支援措置など)	
	0円	1	1
	~50万円未満	2	2
50~100万円未満	3	3	
100~200万円未満	4	4	
200~300万円未満	5	5	
300~500万円未満	6	6	
500万円~1000万円未満	7	7	
1000万円以上	8	8	

前のページに戻る

次へ



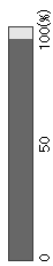
※回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。(これまでの回答が無効になりますのでご注意ください)



Q50

労働者派遣法の改正に関して意見があればお書きください。

前のページに戻る **回答を送信する**



「派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査」(20年度調査) 調査画面

派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査

注意事項

回答中にブラウザの「戻る」を使用しないでください。
回答は、各ページ60分以内に送信してください。
JavaScriptおよびCookieを有効にしてください。

推奨ブラウザ

Microsoft Internet Explorer 11
Firefox 14.0以降
Google Chrome 21.0以降

推奨OS

Windows10
Windows8

次へ

-----<改ページ>-----

貴社全体についておろかかいたします。

[必須]

Q1 貴社が派遣事業を開始した年はいつですか。

西暦 年 *半角数字で

-----<改ページ>-----

[必須]

Q2 貴社は、いわゆる資本系グループ派遣会社にあたりますか。

はい

いいえ

-----<改ページ>-----

[必須]

Q3 貴社は、優良派遣事業者に認定されていますか。

はい

いいえ

-----<改ページ>-----

貴社で現在実施している人材サービス関連事業についてうかがいます。

[必須]

Q4.1 貴社で現在実施している人材サービス関連事業についてすべて選択してください。(複数回答可)

専門・技術系業務派遣

事務系業務派遣

製造系業務派遣

販売・サービス系業務派遣

医療・福祉系業務派遣

日雇い等のスポット派遣

業務請負事業

人材紹介事業

外国人労働者を対象とした人材サービス事業

高齢者を対象とした人材サービス事業

クラウドソーシング事業

その他 ()

-----<改ページ>-----

[回答者条件]

Q4.1で [2] 個以上 を選択した方のみ

[必須]

Q4.2 最も売上が多い事業は何ですか。

専門・技術系業務派遣

事務系業務派遣

- 製造系業務派遣
- 販売・サービス系業務派遣
- 医療・福祉系業務派遣
- 日雇い等のスポット派遣
- 業務請負事業
- 人材紹介事業
- 外国人労働者を対象とした人材サービス事業
- 高齢者を対象とした人材サービス事業
- クラウドソーシング事業
- その他

-----<改ページ>-----

貴事業所の派遣事業についてお答えいたします。

Q5_1 貴事業所の2019年度の派遣事業による売上高はいくらですか。

※2020年に提出した労働者派遣事業収支決算書の内容を転記してください。

億 万円 ※半角数字で

-----<改ページ>-----

Q5_2 貴事業所の2019年度の派遣事業による当期純利益はいくらですか。

※2020年に提出した労働者派遣事業収支決算書の内容を転記してください。

※当期純利益がマイナス（赤字）の場合、「-」（マイナス）を付けて数値入力してください。（入力例：-150）

億 万円 ※半角数字で

-----<改ページ>-----

Q6 2019年度に取引のあった派遣先事業所数をおしえてください。

概数で結構です。実績が無い場合には0をご記入ください。

約 事業所 ※半角数字で

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q6で『1.納』に [0] より多く 数値を入力した方のみ

【必須】

Q7_1 取引先で最も多い企業規模（従業員規模）を選択してください。

● 1～29人

● 30～99人

● 100～299人

● 300～999人

● 1000～4999人

● 5000人以上

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q6で『1.納』に [0] より多く 数値を入力した方のみ

【必須】

Q7_2 取引先で多い業種は何ですか。上位3つまでをお答えください。

■ 建設業

■ 製造業

■ 情報通信業

■ 運輸業

■ 卸売・小売業

■ 金融・保険業

■ 飲食店・宿泊業

■ 医療・福祉

■ その他サービス業

■ 官公庁・公的機関

■ その他 ()

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q6で『1.納』に[0]より多く 数値を入力した方のみ

Q8 貴事業所の派遣料金に占めるマージン率はどれくらいですか。

※マージン率は派遣料金平均額と派遣労働者の賃金平均額の差額、派遣料金平均額に占める割合です。

% ※半角数字で

-----<改ページ>-----

【必須】

Q9 2019年度の派遣労働者数等雇用実績（実人数）をご記入ください。

※2020年に提出した労働者派遣事業報告の第2面「年度報告」の内容から転記してください。派遣労働者がいない場合は「いない」を選択してください。

無期雇用派遣労働者数（2019年度）	→	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	い
有期雇用派遣労働者数（2019年度）	→	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	ない

※半角数字で

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q9で『1.無期雇用派遣労働者数（2019年度）』で『2.いない』

かつ

Q9で『2.有期雇用派遣労働者数（2019年度）』で『2.いない』

いずれかを選択した方のみ

【必須】

SQ9 今後、労働者派遣事業を継続しますか。

継続予定

継続しない

わからない

-----<改ページ>-----

【終了（END2）】

SQ9で『2.継続しない』～『3.わからない』

いずれかを選択した方のみ

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q9で『1.無期雇用派遣労働者数（2019年度）』で『1.いる（人）』

または

Q9で『2.有期雇用派遣労働者数（2019年度）』で『1.いる（人）』

いずれかを選択した方のみ

Q10 2019年度の労働者派遣契約の期間別件数（延べ件数）をご記入ください。

※2020年に提出した労働者派遣事業報告の第2面「年度報告」の内容から転記してください。いない場合は「0」を入力してください。

1日以下のもの 件 ※半角数字で

1日を超え7日以下のもの 件

7日を超え1か月以下のもの 件

1か月を超え2か月以下のもの 件

2か月を超え3か月以下のもの 件

3か月を超え6か月以下のもの 件

6か月を超え12か月以下のもの 件

1年を超え3年以下のもの 件

3年を超えるもの 件

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q9で『1.無期雇用派遣労働者数（2019年度）』で『1.いる（人）』

または

Q9で『2.有期雇用派遣労働者数（2019年度）』で『1.いる（人）』

いずれかを選択した方のみ

【必須】

Q11 2019年度に在籍した全派遣労働者のうち、3年以上雇用している人は何割くらいですか。

1割未満

1～2割未満

2～3割未満

3～4割未満

4～5割未満

5割以上

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q9で「1.無期雇用派遣労働者数（2019年度）」で『1.いる（人）』 いずれかを選択した
または、
Q9で「2.有期雇用派遣労働者数（2019年度）」で『1.いる（人）』 いずれかを選択した方のみ

【必須】

Q12_1_2019年度（昨年度）に離職した派遣労働者は何人ですか。

無期雇用・有期雇用の派遣労働者についてお答えください。該当者がいない場合には「いない」を選択してください。

	い る （ 人 ）	い な い
無期雇用派遣労働者	→ ● <input type="text"/>	●
有期雇用派遣労働者	→ ● <input type="text"/>	●

※半角数字で

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q12_1で「1.無期雇用派遣労働者」で『1.いる（人）』 いずれかを選択した方のみ

Q12_2_2019年度に離職した無期雇用の派遣労働者のうち、自己都合離職者の割合は何割ですか。

【無期雇用派遣労働者】 離職者数

● 0割（自己都合で辞めた人はいない）

● 約1割

● 約2割

● 約3割

● 約4割

● 約5割

● 約6割

● 約7割

● 約8割

● 約9割

● 約10割

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q12_1で「2.有期雇用派遣労働者」で『1.いる（人）』 いずれかを選択した方のみ

Q12_3_2019年度に離職した有期雇用の派遣労働者のうち、自己都合離職者の割合は何割ですか。

【有期雇用派遣労働者】 離職者数

● 0割（自己都合で辞めた人はいない）

● 約1割

● 約2割

● 約3割

● 約4割

● 約5割

● 約6割

● 約7割

● 約8割

● 約9割

● 約10割

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q9で「1.無期雇用派遣労働者数（2019年度）」で『1.いる（人）』 いずれかを選択した

または、

Q9で「2.有期雇用派遣労働者数（2019年度）」で『1.いる（人）』 いずれかを選択した方のみ

真事業所の社員（派遣労働者を除く）についてお答えください。

Q13 真事業所で働く派遣労働者以外の社員数と営業担当者等について、下記に人数をお答えください。該当者がいない場合は「0」を入力してください。

派遣労働者以外の社員数 人 ※半角数字で
(契約社員等、正社員以外の雇用形態の者も含む)

<内訳>

うち正社員の数 人

うち営業担当者数 人
(契約社員等、正社員以外の雇用形態の者も含む)

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Q9で「1.無期雇用派遣労働者数（2019年度）」で「1.いる（人）」で「1.いる（人）」いずれかを選択した

または

Q9で「2.有期雇用派遣労働者数（2019年度）」で「1.いる（人）」で「1.いる（人）」いずれかを選択した方のみ

貴事業所における、派遣業務と賃金についておうかがいします。

【必須】

Q14 下記、業務リストから2019年度に派遣した業務をすべて選択してください。（複数回答可）

* 2020年に提出した労働者派遣事業報告書で報告した業務を選択してください。

<input type="checkbox"/> 法人・団体役員	<input type="checkbox"/> その他の専門的職業従事者	<input type="checkbox"/> 生産設備制御・監視従事者
<input type="checkbox"/> 法人・団体管理職員	<input type="checkbox"/> 一般事務従事者	<input type="checkbox"/> 機械組立設備制御・監視従事者
<input type="checkbox"/> その他管理的職業従事者	<input type="checkbox"/> 会計事務従事者	<input type="checkbox"/> 製品製造・加工処理従事者
<input type="checkbox"/> 研究者	<input type="checkbox"/> 生産関連事務従事者	<input type="checkbox"/> 機械組立従事者
<input type="checkbox"/> 農林水産技術者	<input type="checkbox"/> 営業・販売事務従事者	<input type="checkbox"/> 機械整備・修理従事者
<input type="checkbox"/> 製造技術者	<input type="checkbox"/> 外勤事務従事者	<input type="checkbox"/> 製品検査従事者
<input type="checkbox"/> 建築・土木・測量技術者	<input type="checkbox"/> 運輸・郵便事務従事者	<input type="checkbox"/> 機械検査従事者
<input type="checkbox"/> 情報処理・通信技術者	<input type="checkbox"/> 事務用機器操作員	<input type="checkbox"/> 生産関連・生産類似作業従事者
<input type="checkbox"/> その他技術者	<input type="checkbox"/> 商品販売従事者	<input type="checkbox"/> 鉄道運転従事者
<input type="checkbox"/> 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	<input type="checkbox"/> 販売類似職業従事者	<input type="checkbox"/> 自動車運転従事者
<input type="checkbox"/> 保健師、助産師、看護師	<input type="checkbox"/> 営業職業従事者	<input type="checkbox"/> 船舶・航空機運転従事者
<input type="checkbox"/> 医療技術者	<input type="checkbox"/> 家庭生活支援サービス職業従事者	<input type="checkbox"/> その他の輸送従事者
<input type="checkbox"/> その他の保健医療従事者	<input type="checkbox"/> 介護サービス職業従事者	<input type="checkbox"/> 定置・建設機械運転従事者
<input type="checkbox"/> 社会福祉専門職業従事者	<input type="checkbox"/> 保健医療サービス職業従事者	<input type="checkbox"/> 建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)
<input type="checkbox"/> 法務従事者	<input type="checkbox"/> 生活衛生サービス職業従事者	<input type="checkbox"/> 電気工事従事者
<input type="checkbox"/> 経営・金融・保険専門職業従事者	<input type="checkbox"/> 飲食物調理従事者	<input type="checkbox"/> 採掘従事者
<input type="checkbox"/> 教員	<input type="checkbox"/> 接客・給仕職業従事者	<input type="checkbox"/> 運搬従事者
<input type="checkbox"/> 宗教家	<input type="checkbox"/> 居住施設・ビル等管理人	<input type="checkbox"/> 清掃従事者
<input type="checkbox"/> 著述家、記者、編集者		<input type="checkbox"/> 包装従事者

<input type="checkbox"/> 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	<input type="checkbox"/> その他のサービス職業従事者	<input type="checkbox"/> 分類不能の職業
<input type="checkbox"/> 音楽家、舞台芸術家	<input type="checkbox"/> 農業従事者	
	<input type="checkbox"/> 漁業従事者	

-----<改ページ>-----

【必須】

SQ14_1.1 2019年度に派遣した業務のうち、最も人数が多い業務をお選びください。

最も人数が多い業務

<input type="checkbox"/> 法人・団体役員	<input type="checkbox"/> その他の専門的職業従事者	<input type="checkbox"/> 生産設備制御・監視従事者
<input type="checkbox"/> 法人・団体管理職員	<input type="checkbox"/> 一般事務従事者	<input type="checkbox"/> 機械組立設備制御・監視従事者
<input type="checkbox"/> その他管理的職業従事者	<input type="checkbox"/> 会計事務従事者	<input type="checkbox"/> 製品製造・加工処理従事者
<input type="checkbox"/> 研究者	<input type="checkbox"/> 生産関連事務従事者	<input type="checkbox"/> 機械組立従事者
<input type="checkbox"/> 農林水産技術者	<input type="checkbox"/> 営業・販売事務従事者	<input type="checkbox"/> 機械整備・修理従事者
<input type="checkbox"/> 製造技術者	<input type="checkbox"/> 外勤事務従事者	<input type="checkbox"/> 製品検査従事者
<input type="checkbox"/> 建築・土木・測量技術者	<input type="checkbox"/> 運輸・郵便事務従事者	<input type="checkbox"/> 機械検査従事者
<input type="checkbox"/> 情報処理・通信技術者	<input type="checkbox"/> 事務用機器操作員	<input type="checkbox"/> 生産関連・生産類似作業従事者
<input type="checkbox"/> その他技術者	<input type="checkbox"/> 商品販売従事者	<input type="checkbox"/> 鉄道運転従事者
<input type="checkbox"/> 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	<input type="checkbox"/> 販売類似職業従事者	<input type="checkbox"/> 自動車運転従事者
<input type="checkbox"/> 保健師、助産師、看護師	<input type="checkbox"/> 営業職業従事者	<input type="checkbox"/> 船舶・航空機運転従事者
<input type="checkbox"/> 医療技術者	<input type="checkbox"/> 家庭生活支援サービス職業従事者	<input type="checkbox"/> その他の輸送従事者
<input type="checkbox"/> その他の保健医療従事者	<input type="checkbox"/> 介護サービス職業従事者	<input type="checkbox"/> 定置・建設機械運転従事者
<input type="checkbox"/> 社会福祉専門職業従事者	<input type="checkbox"/> 保健医療サービス職業従事者	<input type="checkbox"/> 建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)
<input type="checkbox"/> 法務従事者	<input type="checkbox"/> 生活衛生サービス職業従事者	<input type="checkbox"/> 電気工事従事者
<input type="checkbox"/> 経営・金融・保険専門職業従事者	<input type="checkbox"/> 飲食物調理従事者	<input type="checkbox"/> 採掘従事者
<input type="checkbox"/> 教員	<input type="checkbox"/> 接客・給仕職業従事者	<input type="checkbox"/> 運搬従事者
<input type="checkbox"/> 宗教家	<input type="checkbox"/> 居住施設・ビル等管理人	<input type="checkbox"/> 清掃従事者

● 著述家、記者、編集者	● その他のサービス職業従事者	● 包装従事者
● 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	● 農業従事者	● 分類不能の職業
● 音楽家、舞台芸術家	● 漁業従事者	

-----<改ページ>-----

[必須]
SQ14_1_2 2019年度に派遣した業務のうち、2番目に人数が多い業務をお選びください。

2番目に人数が多い業務

● 法人・団体役員	● その他の専門的職業従事者	● 生産設備制御・監視従事者
● 法人・団体管理職員	● 一般事務従事者	● 機械組立設備制御・監視従事者
● その他管理的職業従事者	● 会計事務従事者	● 製品製造・加工処理従事者
● 研究者	● 生産関連事務従事者	● 機械組立従事者
● 農林水産技術者	● 営業・販売事務従事者	● 機械整備・修理従事者
● 製造技術者	● 外勤事務従事者	● 製品検査従事者
● 建築・土木・測量技術者	● 運輸・郵便事務従事者	● 機械検査従事者
● 情報処理・通信技術者	● 事務用機器操作員	● 生産関連・生産類似作業従事者
● その他技術者	● 商品販売従事者	● 鉄道運転従事者
● 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	● 販売類似職業従事者	● 自動車運転従事者
● 保健師、助産師、看護師	● 営業職業従事者	● 船舶・航空機運転従事者
● 医療技術者	● 家庭生活支援サービス職業従事者	● その他の輸送従事者
● その他の保健医療従事者	● 介護サービス職業従事者	● 定置・建設機械運転従事者
● 社会福祉専門職業従事者	● 保健医療サービス職業従事者	● 建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)
● 法務従事者	● 生活衛生サービス職業従事者	● 電気工事従事者
● 経営・金融・保険専門職業従事者	● 飲食物調理従事者	● 探検従事者
● 教員		● 運輸従事者
● 宗教家		

● 著述家、記者、編集者	● 接客・給仕職業従事者	● 清掃従事者
● 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	● 居住施設・ビル等管理人	● 包装従事者
● 音楽家、舞台芸術家	● その他のサービス職業従事者	● 分類不能の職業
	● 農業従事者	
	● 漁業従事者	

-----<改ページ>-----

[必須]
SQ14_1_3 2019年度に派遣した業務のうち、3番目に人数が多い業務をお選びください。

3番目に人数が多い業務

● 法人・団体役員	● その他の専門的職業従事者	● 生産設備制御・監視従事者
● 法人・団体管理職員	● 一般事務従事者	● 機械組立設備制御・監視従事者
● その他管理的職業従事者	● 会計事務従事者	● 製品製造・加工処理従事者
● 研究者	● 生産関連事務従事者	● 機械組立従事者
● 農林水産技術者	● 営業・販売事務従事者	● 機械整備・修理従事者
● 製造技術者	● 外勤事務従事者	● 製品検査従事者
● 建築・土木・測量技術者	● 運輸・郵便事務従事者	● 機械検査従事者
● 情報処理・通信技術者	● 事務用機器操作員	● 生産関連・生産類似作業従事者
● その他技術者	● 商品販売従事者	● 鉄道運転従事者
● 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	● 販売類似職業従事者	● 自動車運転従事者
● 保健師、助産師、看護師	● 営業職業従事者	● 船舶・航空機運転従事者
● 医療技術者	● 家庭生活支援サービス職業従事者	● その他の輸送従事者
● その他の保健医療従事者	● 介護サービス職業従事者	● 定置・建設機械運転従事者
● 社会福祉専門職業従事者	● 保健医療サービス職業従事者	● 建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)
● 法務従事者	● 経営・金融・保険専門職業従事者	● 電気工事従事者

- 教員
- 生活衛生サービス職業従事者
- 宗教学者
- 飲食物調理従事者
- 著述家、記者、編集者
- 接客・給仕職業従事者
- 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者
- 居住施設・ビル等管理人
- 音楽家、舞台芸術家
- その他のサービス職業従事者
- 採掘従事者
- 農業従事者
- 漁業従事者
- 運輸従事者
- 包装従事者
- 分類不能の職業

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q9で「1.無期雇用派遣労働者数（2019年度）」で「1.いる（人）」いずれかを選択した
または
Q9で「2.有期雇用派遣労働者数（2019年度）」で「1.いる（人）」いずれかを選択した方のみ

SQ14.2 お答えいただいた派遣労働者が1番多い[回答：SQ14.1.1]について、1日8時間あたりの平均賃金と派遣料金額をご記入ください。2020年に労働者派遣事業報告書で報告した内容を参照して回答してください。

- 1位の [回答：SQ14.1.1] の人数 人 ※半角数字で
- 1位の [回答：SQ14.1.1] の平均賃金（1日8時間あたり） 円
- 1位の [回答：SQ14.1.1] の平均派遣料金額（1日8時間あたり） 円

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
Q9で「1.無期雇用派遣労働者数（2019年度）」で「1.いる（人）」いずれかを選択した
または
Q9で「2.有期雇用派遣労働者数（2019年度）」で「1.いる（人）」いずれかを選択した方のみ

SQ14.3 派遣労働者が1番多い[回答：SQ14.1.1]の平均的な勤続年数（月数は6か月未満切り捨て、6か月以上切り上げをお答えください）を選択してください。

[回答：SQ14.1.1]の平均的な勤続年数

- 0年
- 1年
- 2年
- 3年以上5年未満

- 5年以上10年未満
- 10年以上20年未満
- 20年以上

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

SQ14.1.2で「1.法人・団体役員」～『62.分類不能の職業』いずれかを選択した方のみ

SQ14.4 お答えいただいた派遣労働者が2番目に多い[回答：SQ14.1.2]について、1日8時間あたりの平均賃金と派遣料金額をご記入ください。2020年に労働者派遣事業報告書で報告した内容を参照して回答してください。

- 2位の [回答：SQ14.1.2] の人数 人 ※半角数字で
- 2位の [回答：SQ14.1.2] の平均賃金（1日8時間あたり） 円
- 2位の [回答：SQ14.1.2] の平均派遣料金額（1日8時間あたり） 円

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

SQ14.1.2で「1.法人・団体役員」～『62.分類不能の職業』いずれかを選択した方のみ

SQ14.5 派遣労働者が2番目に多い[回答：SQ14.1.2]の平均的な勤続年数（月数は6か月未満切り捨て、6か月以上切り上げをお答えください）を選択してください。

[回答：SQ14.1.2]の平均的な勤続年数

- 0年
- 1年
- 2年
- 3年以上5年未満
- 5年以上10年未満
- 10年以上20年未満
- 20年以上

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

SQ14.1.3で「1.法人・団体役員」～『62.分類不能の職業』いずれかを選択した方のみ

SQ14.6 お答えいただいた派遣労働者が3番目に多い[回答：SQ14.1_3]について、1日8時間あたりの平均賃金と派遣料金額をご記入ください。2020年に労働者派遣事業報告書で報告した内容を参照して回答してください。

3位の[回答：SQ14.1_3]の人数 人 ※半角数字で

3位の[回答：SQ14.1_3]の平均賃金（1日8時間あたり） 円

3位の[回答：SQ14.1_3]の平均派遣料金額（1日8時間あたり） 円

-----<改ページ>-----

[回答者条件]
SQ14.1_3で『1.法人・団体役員』～『62.分類不能の職業』 いずれかを選択した方のみ

SQ14.7 派遣労働者が3番目に多い[回答：SQ14.1_3]の平均的な勤続年数（月数は6か月未満切り捨て、6か月以上切り上げをお答えください）を選択してください。

[回答：SQ14.1_3]の平均的な勤続年数

- 0年
- 1年
- 2年
- 3年以上5年未満
- 5年以上10年未満
- 10年以上20年未満
- 20年以上

-----<改ページ>-----

[回答者条件]
Q9で『1.無期雇用派遣労働者数（2019年度）』で『1.いる（人）』 いずれかを選択した方または、
Q9で『2.有期雇用派遣労働者数（2019年度）』で『1.いる（人）』 いずれかを選択した方のみ

[必須]

SQ14.8 お答えいただいた派遣労働者が1番多い業務について、
[回答：SQ14.1_1]（職種）には賃金表はありますか。

[回答：SQ14.1_1]

- 派遣労働者の有する能力やスキル、職位、職階に基づいた賃金表がある
- 必要能力やスキルに基づいた派遣料金表があり、それに伴って賃金が決まる（賃金表はない）
- 必要能力やスキルに基づいた派遣料金表や賃金表はない

反
映
さ
れ
て
い
な
い
一
部
の
派
遣
勞
働
者
に
す
べ
て
の
派
遣
勞
働
者

-----<改ページ>-----

[回答者条件]
SQ14.1_2で『1.法人・団体役員』～『62.分類不能の職業』 いずれかを選択した方のみ

[必須]

SQ14.9 お答えいただいた派遣労働者が2番目に多い業務について、
[回答：SQ14.1_2]（職種）には賃金表はありますか。

[回答：SQ14.1_2]

- 派遣労働者の有する能力やスキル、職位、職階に基づいた賃金表がある
- 必要能力やスキルに基づいた派遣料金表があり、それに伴って賃金が決まる（賃金表はない）
- 必要能力やスキルに基づいた派遣料金表や賃金表はない

-----<改ページ>-----

[回答者条件]
SQ14.1_3で『1.法人・団体役員』～『62.分類不能の職業』 いずれかを選択した方のみ

[必須]

SQ14.10 お答えいただいた派遣労働者が3番目に多い業務について、
[回答：SQ14.1_3]（職種）には賃金表はありますか。

[回答：SQ14.1_3]

- 派遣労働者の有する能力やスキル、職位、職階に基づいた賃金表がある
- 必要能力やスキルに基づいた派遣料金表があり、それに伴って賃金が決まる（賃金表はない）
- 必要能力やスキルに基づいた派遣料金表や賃金表はない

-----<改ページ>-----

[回答者条件]
Q9で『1.無期雇用派遣労働者数（2019年度）』で『1.いる（人）』 いずれかを選択した方または、
Q9で『2.有期雇用派遣労働者数（2019年度）』で『1.いる（人）』 いずれかを選択した方のみ

[必須]

Q15 派遣労働者の手取り賃金（通勤手当除く）には、以下の項目が反映されていますか。

の賃金に反映されている
反映されている

職務の内容	→	●	●	●	●
職務の成果	→	●	●	●	●
能力・経験	→	●	●	●	●

-----<改ページ>-----

貴事業所における、同一労働同一賃金の法施行後の状況についてお答えをお願いします。

[必須]

QE1 貴事業所における同一労働同一賃金の実施状況として、最も近いのはどれですか。

- ほぼ完璧に実施できている
- 概ね問題がなく実施できている
- 試行錯誤しながら実施している
- 十分に実施できていない
- まだ実施できていない

-----<改ページ>-----

[必須]

QE2 貴事業所では「派遣先均等・均衡方式」「労使協定方式」のどちらの方式を選択していますか。

- 派遣先均等・均衡方式
- 労使協定方式
- 2方式併用（派遣先均等・均衡方式が主）
- 2方式併用（労使協定方式が主）
- 2方式併用（半々）
- わからない

-----<改ページ>-----

[回答者条件]

QE2で「2.労使協定方式」～「5.2.方式併用（半々）」いずれかを選択した方のみ

[必須]

SQE2.1 労使協定方式を選択した事業所にうかがいます。

派遣労働者と比較する「一般労働者の賃金」は、どの統計調査に基づきますか。使用している統計をすべてお答えください。（複数回答可）

- 賃金構造基本統計調査
- 職業安定業務統計
- その他（具体的に： ）
- わからない

-----<改ページ>-----

[回答者条件]

QE2で「2.労使協定方式」～「5.2.方式併用（半々）」いずれかを選択した方のみ

[必須]

SQE2.2 労使協定方式を選択した事業所にうかがいます。

法施行前の派遣労働者の賃金水準は「一般労働者の賃金」に比べて概ねどの水準にありましたか。派遣労働者によって異なる場合は、最も多いパターンをお答えください。

- 派遣賃金の方が低かった
- 一般賃金と派遣賃金はあまり変わらなかった
- 派遣賃金の方が高かった

-----<改ページ>-----

[必須]

QE3 同一労働同一賃金の法施行後、派遣料金の平均はどうか変化しましたか。

- かなり増えた（6%以上）
- やや増えた（4～5%程度）
- 少し増えた（1～3%程度）
- 変わらなかった
- 減った
- わからない

-----<改ページ>-----

【必須】
QE4 同一労働同一賃金の法施行後、派遣労働者の手取り賃金はどうか変化しましたか、派遣労働者によって異なる場合は、最も多いバターンをお答えください。

かなり増えた	(6 % 以上)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
やや増えた	(4 ~ 5 % 程度)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
少し増えた	(1 ~ 3 % 程度)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
変わらなかった		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
減った		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
わからない		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

手取り賃金の総額 (交通費、各種手当、賞与等含む)	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
交通費を除いた、手取り賃金の総額 (各種手当、賞与等を含む)	→	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
QE2で『2.労使協定方式』～『5.2方式併用(半々)』 いずれかを選択した方のみ

【必須】
QE5 労使協定方式を選択した事業所にうかがいます。
同一労働同一賃金の労使協定を締結する際に、貴事業所では過半数代表者を選出していますか。

- 派遣労働者を過半数代表者として選出している
- 内勤社員や営業等、派遣労働者以外の者を過半数代表者として選出している
- 過半数労働組合があるため、過半数代表者は選出していない
- わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
QE5で『1.派遣労働者を過半数代表者として選出している』～『2.内勤社員や営業等、派遣労働者以外の者を過半数代表者として選出している』 いずれかを選択した方のみ

【必須】
QE5_1 過半数代表者を選出していると答えた事業所にうかがいます。
過半数代表者をどのように選出しますか。実施した方法をすべて選択してください。(複数回答可)

- 挙手

- 投票(紙)
- 投票(Web/アプリ)
- 投票(メール)
- 持ち回り
- その他 ()

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
QE5で『1.派遣労働者を過半数代表者として選出している』～『2.内勤社員や営業等、派遣労働者以外の者を過半数代表者として選出している』 いずれかを選択した方のみ

【必須】
SQE5_2 過半数代表者を選出していると答えた事業所にうかがいます。
何割くらいから挙手・投票・返信を得ましたか。

- 3割未満
- 3割以上5割未満
- 5割以上
- わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
QE5で『1.派遣労働者を過半数代表者として選出している』～『2.内勤社員や営業等、派遣労働者以外の者を過半数代表者として選出している』 いずれかを選択した方のみ

【必須】
SQE5_3 派遣労働者からの挙手・投票・返信を増やすためにどんな取り組みをしていますか。該当するものをすべて選択してください。(複数回答可)

- 過半数代表者の制度について派遣労働者に説明した
- 事前に選挙・選出の周知を丁寧に行った
- 投票・返信の督促を繰り返し行った
- メール・WEB・用紙等、複数の方法を併用した
- ネット、アプリの利用など、投票・返信しやすい方法を導入した
- その他 ()

- 特に何もしていない
- わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

QE2で『1.派遣先均等・均衡方式』、『3.2方式併用（派遣先均等・均衡方式が主）』～『5.2方式併用（半々）』 いずれかを
選択した方のみ

【必須】

QE7 派遣先均等均衡方式を選択した事業所にかかっています。

派遣先均等均衡方式を選択した理由は何ですか。該当するものをすべて選択してください。（複数回答可）

- 取引している派遣先の数が少ないから（手間がかからないから）
- 企業グループ内の方針だから
- 派遣先の業種による（具体的に： ）
- 派遣している職種や業務による（具体的に： ）
- 派遣先の労働者の賃金の方が、一般賃金よりも低いから
- （派遣労働者の待遇や派遣料金の引き上げ額に対して）派遣先の理解を得られやすいから
- 派遣労働者にとって納得度が高いから
- 本来の同一労働同一賃金ルールの本旨に則ったやり方だから
- その他（ ）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

QE2で『1.派遣先均等・均衡方式』、『3.2方式併用（派遣先均等・均衡方式が主）』～『5.2方式併用（半々）』 いずれかを
選択した方のみ

【必須】

QE8 派遣先均等・均衡方式を選択した事業所にかかっています。

派遣先の「比較対象労働者」の情報提供について課題はありますか。該当するものをすべて選択してください。（複数回答可）

- ルールが複雑すぎて、派遣先への説明が難しい
- ルールが複雑すぎて、派遣先が対応できない
- 比較対象者を派遣先が選定できない

- 特に何もしていない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

QE5で『1.派遣労働者を過半数代表者として選出している』～『2.内勤社員や営業等、派遣労働者以外の者を過半数代表者として選出している』 いずれかを選択した方のみ

【必須】

SQE5_4 次回の過半数代表者の選出において、選出方法を見直す予定はありますか。

- 今回と同じ方法で行う（特に見直さない）
- 投票・信任期間を延長する
- 周知を徹底する
- 督促を強化する
- ネット、アプリの利用など、投票・返信しやすい方法を追加する
- 上記以外の方法（ ）
- わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

QE2で『2.労使協定方式』～『5.2方式併用（半々）』 いずれかを選択した方のみ

【必須】

QE6 労使協定方式を選択した事業所にかかっています。

労使協定の内容は、どのような考えや方針に従って取りまとめましたか。該当するものをすべて選択してください。（複数回答可）

- 厚生労働省HPで提示されている労使協定（イメージ）を参考にした
- 公的機関の窓口で相談した、電話等で問い合わせた
- 弁護士や社会保険労務士等、外部の専門家の助言を得た
- 所属する派遣元事業主団体からの助言を得た
- ネットや本、雑誌等から情報を得た
- 本社、上層部からの指示、方針に従った
- 従前からの方法に従った
- その他（ ）

役職手当など 役職の内容に対して支給	→	●	●	●	→	●	●	●
特殊作業、特殊勤務手当 交番制勤務などの勤務形態や作業環境に応じた支給	→	●	●	●	→	●	●	●
精進勤手当など 出勤奨励のため出勤日数を基準として支給	→	●	●	●	→	●	●	●
時間外労働に対して支給される手当 法定で定める額に追加して支給	→	●	●	●	→	●	●	●
深夜労働または休日労働に対して支給される手当 法定で定める額に追加して支給	→	●	●	●	→	●	●	●
食事手当 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給	→	●	●	●	→	●	●	●
単身赴任手当 単身赴任等で家族と別居している者に支給	→	●	●	●	→	●	●	●
地域手当 特定地域で働く労働者に対する補償として支給	→	●	●	●	→	●	●	●
家族手当、扶養手当、育児支援手当など 配偶者、子供等の人数・年齢に応じて支給（扶養の有無を問わない）	→	●	●	●	→	●	●	●
住宅手当など 住宅費（持ち家に係る費用、賃貸住宅の家賃等）の補助として支給	→	●	●	●	→	●	●	●
上記のいずれにも該当しない手当	→	●	●	●	→	●	●	●
賞与 給与とは別に支給される金銭、一時金、ボーナス 会社や個人の業績等に連動する場が多い	→	●	●	●	→	●	●	●
退職金 退職一時金制度や企業年金制度等 規定に応じて支払われる	→	●	●	●	→	●	●	●
-----<改ページ>-----								
把握していない	2割未満	2割以上5割未満	5割以上8割未満	8割以上	→	●	●	●
業務遂行に必要なスキル のための研修の実施	→	●	●	●	→	●	●	●
派遣先で既に行われている 業務研修への参加	→	●	●	●	→	●	●	●
派遣先における食堂、休憩室、更衣室 といった福利厚生施設の利用	→	●	●	●	→	●	●	●
派遣先の転勤者用社宅の利用	→	●	●	●	→	●	●	●

【必須】
QE13 下記の教育訓練・福利厚生について、現在何割くらいの派遣先が対応してくれていますか。

深夜労働または休日労働に対して支給される手当 法定で定める額に追加して支給	→	●	●	●	→	●	●	●
食事手当 労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給	→	●	●	●	→	●	●	●
単身赴任手当 単身赴任等で家族と別居している者に支給	→	●	●	●	→	●	●	●
地域手当 特定地域で働く労働者に対する補償として支給	→	●	●	●	→	●	●	●
家族手当、扶養手当、育児支援手当など 配偶者、子供等の人数・年齢に応じて支給（扶養の有無を問わない）	→	●	●	●	→	●	●	●
住宅手当など 住宅費（持ち家に係る費用、賃貸住宅の家賃等）の補助として支給	→	●	●	●	→	●	●	●
上記のいずれにも該当しない手当	→	●	●	●	→	●	●	●
賞与 給与とは別に支給される金銭、一時金、ボーナス 会社や個人の業績等に連動する場が多い	→	●	●	●	→	●	●	●
退職金 退職一時金制度や企業年金制度等 規定に応じて支払われる	→	●	●	●	→	●	●	●
-----<改ページ>-----								
【回答者条件】 Q9で「2.有期雇用派遣労働者数（2019年度）」で「1いる（人）」で「1いる（人）」いずれかを選択した方のみ								
【必須】 QE12 貴事業所の有期雇用派遣労働者における、下記の制度の適用状況を選択してください。名称が異なっても、性質が同じ場合は「支給あり」として回答してください。								
支給なし	一部社員に支給あり	有期雇用派遣全員に支給あり						
通勤手当（交通費）/出張旅費 通勤費の全額または一部支給（定期券で支給している場合も含む）、 出張にかかる交通費	→	●	●	●	→	●	●	●
技能手当、技術（資格）手当など 特定の技能、検定資格などを有する者に支給	→	●	●	●	→	●	●	●
業績手当など 労働者個人、部門、グループを単位として達成した労働者の 量的成果及び会社全体として達成した業績に対して支給	→	●	●	●	→	●	●	●

派遣先における
安全管理に関する措置・給付

→ ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

-----<改ページ>-----

【必須】

QC0 貴事業所には、2019年と2020年の2年の間に、派遣労働者はいましたか。一時的でも1人でもいた場合は、「いた」を選択してください。

- 無期/有期雇用派遣労働者、両方がいた
- 無期雇用派遣労働者のみいた
- 有期雇用派遣労働者のみいた
- 無期/有期雇用派遣労働者、両方いない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
QC0で「1.無期/有期雇用派遣労働者、両方がいた」～「3.有期雇用派遣労働者のみいた」 いずれかを選択した方のみ

事業所のコロナ禍での対応についてうかがいます。

【必須】

QC1 貴事業所の2020年各四半期ごと（1～3月、4～6月、7～9月、10～12月）の派遣労働者数（無期/有期）は、2019年（2019年1～12月）に比べると、増減はどの程度でしたか。

	増加	同じ	減少	約1～4%減少	約5～9%減少	約10～19%減少	20%以上減少
【無期雇用派遣労働者】	2020年1～3月	→ ●	●	●	●	●	●
	2020年4～6月	→ ●	●	●	●	●	●
	2020年7～9月	→ ●	●	●	●	●	●
	2020年10～12月	→ ●	●	●	●	●	●
【有期雇用派遣労働者】	2020年1～3月	→ ●	●	●	●	●	●
	2020年4～6月	→ ●	●	●	●	●	●
	2020年7～9月	→ ●	●	●	●	●	●
	2020年10～12月	→ ●	●	●	●	●	●

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

QC1で「1.2020年1～3月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
または
QC1で「2.2020年4～6月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
または
QC1で「3.2020年7～9月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
または
QC1で「4.2020年10～12月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した

QC1で「4.2020年10～12月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
または
QC1で「5.2020年1～3月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
または
QC1で「6.2020年4～6月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
または
QC1で「7.2020年7～9月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
または
QC1で「8.2020年10～12月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した方のみ

【必須】

QC1 貴事業所の2020年1月～12月までで取り扱った職種すべてを選択してください。（複数回答可）

● 法人・団体役員	● その他の専門的職業従事者	● 生産設備制御・監視従事者
● 法人・団体管理職員	● 一般事務従事者	● 機械組立設備制御・監視従事者
● その他管理的職業従事者	● 会計事務従事者	● 製品製造・加工処理従事者
● 研究者	● 生産関連事務従事者	● 機械組立従事者
● 農林水産技術者	● 営業・販売事務従事者	● 機械整備・修理従事者
● 製造技術者	● 外勤事務従事者	● 製品検査従事者
● 建築・土木・測量技術者	● 運輸・郵便事務従事者	● 機械検査従事者
● 情報処理・通信技術者	● 事務用機器操作員	● 生産関連・生産類似作業従事者
● その他技術者	● 商品販売従事者	● 鉄道運転従事者
● 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	● 販売類似職業従事者	● 自動車運転従事者
● 保健師、助産師、看護師	● 営業職業従事者	● 船舶・航空機運転従事者
● 医療技術者	● 家庭生活支援サービス従事者	● その他の輸送従事者
● その他の保健医療従事者	● 介護サービス職業従事者	● 定置・建設機械運転従事者
● 社会福祉専門職業従事者	● 保健医療サービス職業従事者	● 建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）
● 法務従事者	● 生活衛生サービス職業従事者	● 電気工事従事者
● 経営・金融・保険専門職業従事者	● 飲食物調理従事者	● 採掘従事者
● 教員	● 接客・給仕職業従事者	● 運搬従事者
● 宗教家	● 居住施設・ビル等管理人	● 清掃従事者
● 著述家、記者、編集者	● その他のサービス職業従事者	● 包装従事者
● 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者		● 分類不能の職業

■ 音楽家、舞台芸術家
■ 農業従事者
■ 漁業従事者

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

QC1で「1.2020年1～3月」で『3.約1～4%減少』～『6.20%以上減少』	いずれかを選択した
または	
QC1で「2.2020年4～6月」で『3.約1～4%減少』～『6.20%以上減少』	いずれかを選択した
または	
QC1で「3.2020年7～9月」で『3.約1～4%減少』～『6.20%以上減少』	いずれかを選択した
または	
QC1で「4.2020年10～12月」で『3.約1～4%減少』～『6.20%以上減少』	いずれかを選択した
または	
QC1で「5.2020年1～3月」で『3.約1～4%減少』～『6.20%以上減少』	いずれかを選択した
または	
QC1で「6.2020年4～6月」で『3.約1～4%減少』～『6.20%以上減少』	いずれかを選択した
または	
QC1で「7.2020年7～9月」で『3.約1～4%減少』～『6.20%以上減少』	いずれかを選択した
または	
QC1で「8.2020年10～12月」で『3.約1～4%減少』～『6.20%以上減少』	いずれかを選択した

【必須】

SqC1.1 派遣労働者が減少した事業所にうかがいます。減少した職種すべてを選択してください。（複数回答可）

■ 法人・団体役員	■ その他の専門的職業従事者	■ 生産設備制御・監視従事者
■ 法人・団体管理職員	■ 一般事務従事者	■ 機械組立設備制御・監視従事者
■ その他管理的職業従事者	■ 会計事務従事者	■ 製品製造・加工処理従事者
■ 研究者	■ 生産関連事務従事者	■ 機械組立従事者
■ 農林水産技術者	■ 営業・販売事務従事者	■ 機械整備・修理従事者
■ 製造技術者	■ 外勤事務従事者	■ 製品検査従事者
■ 建築・土木・測量技術者	■ 運輸・郵便事務従事者	■ 機械検査従事者
■ 情報処理・通信技術者	■ 事務用機器操作員	■ 生産関連・生産類似作業従事者
■ その他技術者	■ 商品販売従事者	■ 鉄道運転従事者
■ 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	■ 販売類似職業従事者	■ 自動車運転従事者
■ 保健師、助産師、看護師	■ 営業職業従事者	■ 船舶・航空機運転従事者
■ 医療技術者	■ 家庭生活支援サービス職業従事者	■ その他の輸送従事者
■ その他の保健医療従事者	■ 介護サービス職業従事者	■ 定置・建設機械運転従事者
■ 社会福祉専門職業従事者	■ 保健医療サービス職業従事者	

■ 法務従事者	■ 生活衛生サービス職業従事者	■ 建設従事者(建設駆体工事従事者を除く)
■ 経営・金融・保険専門職業従事者	■ 飲食物調理従事者	■ 電気工事従事者
■ 教員	■ 接客・給仕職業従事者	■ 採掘従事者
■ 宗教家	■ 居住施設・ビル等管理人	■ 運搬従事者
■ 著述家、記者、編集者	■ その他のサービス職業従事者	■ 清掃従事者
■ 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	■ 農業従事者	■ 包装従事者
■ 音楽家、舞台芸術家	■ 漁業従事者	■ 分類不能の職業

-----<改ページ>-----

【必須】

SqC1.2 派遣労働者が減少した職種の内、貴事業所で最も減少した職種はどれですか。

■ 法人・団体役員	■ その他の専門的職業従事者	■ 生産設備制御・監視従事者
■ 法人・団体管理職員	■ 一般事務従事者	■ 機械組立設備制御・監視従事者
■ その他管理的職業従事者	■ 会計事務従事者	■ 製品製造・加工処理従事者
■ 研究者	■ 生産関連事務従事者	■ 機械組立従事者
■ 農林水産技術者	■ 営業・販売事務従事者	■ 機械整備・修理従事者
■ 製造技術者	■ 外勤事務従事者	■ 製品検査従事者
■ 建築・土木・測量技術者	■ 運輸・郵便事務従事者	■ 機械検査従事者
■ 情報処理・通信技術者	■ 事務用機器操作員	■ 生産関連・生産類似作業従事者
■ その他技術者	■ 商品販売従事者	■ 鉄道運転従事者
■ 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	■ 販売類似職業従事者	■ 自動車運転従事者
■ 保健師、助産師、看護師	■ 営業職業従事者	■ 船舶・航空機運転従事者
■ 医療技術者	■ 家庭生活支援サービス職業従事者	■ その他の輸送従事者
■ その他の保健医療従事者	■ 介護サービス職業従事者	■ 定置・建設機械運転従事者
■ 社会福祉専門職業従事者	■ 保健医療サービス職業従事者	■ 建設従事者(建設駆体工事従事者を除く)

● 法務従事者	● 生活衛生サービス職業従事者	● 電気工事従事者
● 経営・金融・保険専門職業従事者	● 飲食物調理従事者	● 採掘従事者
● 教員	● 接客・給仕職業従事者	● 運搬従事者
● 宗教家	● 居住施設・ビル等管理人	● 清掃従事者
● 著述家、記者、編者	● その他のサービス職業従事者	● 包装従事者
● 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	● 農業従事者	● 分類不能の職業
● 音楽家、舞台芸術家	● 漁業従事者	

-----<改ページ>-----

[回答者条件]	
QC1で「1.2020年1～3月」で『1.増加』 いずれかを選択した または QC1で「2.2020年4～6月」で『1.増加』 いずれかを選択した または QC1で「3.2020年7～9月」で『1.増加』 いずれかを選択した または QC1で「4.2020年10～12月」で『1.増加』 いずれかを選択した または QC1で「5.2020年1～3月」で『1.増加』 いずれかを選択した または QC1で「6.2020年4～6月」で『1.増加』 いずれかを選択した または QC1で「7.2020年7～9月」で『1.増加』 いずれかを選択した または QC1で「8.2020年10～12月」で『1.増加』 いずれかを選択した方のみ	

[必須]

SqC1.3 派遣労働者が増加した事業所にうかがいます。増加した職種すべてを選択してください。（複数回答可）

● 法人・団体役員	● その他の専門的職業従事者	● 生産設備制御・監視従事者
● 法人・団体管理職員	● 一般事務従事者	● 機械組立設備制御・監視従事者
● その他管理的職業従事者	● 会計事務従事者	● 製品製造・加工処理従事者
● 研究者	● 生産関連事務従事者	● 機械組立従事者
● 農林水産技術者	● 営業・販売事務従事者	● 機械整備・修理従事者
● 製造技術者	● 外勤事務従事者	● 製品検査従事者
● 建築・土木・測量技術者	● 運輸・郵便事務従事者	● 機械検査従事者
● 情報処理・通信技術者	● 事務用機器操作員	● 生産関連・生産類似作業従事者
● その他技術者	● 商品販売従事者	

● 医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	● 販売類似職業従事者	● 鉄道運従事者
● 保健師、助産師	● 営業職業従事者	● 自動車運従事者
● 医療技術者	● 家庭生活支援サービス職業従事者	● 船舶・航空機運従事者
● その他の保健医療従事者	● 介護サービス職業従事者	● その他の輸送従事者
● 社会福祉専門職業従事者	● 保健医療サービス職業従事者	● 定置・建設機械運従事者
● 法務従事者	● 生活衛生サービス職業従事者	● 建設従事者(建設服従事者を除く)
● 経営・金融・保険専門職業従事者	● 飲食物調理従事者	● 電気工事従事者
● 教員	● 接客・給仕職業従事者	● 採掘従事者
● 宗教家	● 居住施設・ビル等管理人	● 運搬従事者
● 著述家、記者、編者	● その他のサービス職業従事者	● 清掃従事者
● 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	● 農業従事者	● 包装従事者
● 音楽家、舞台芸術家	● 漁業従事者	● 分類不能の職業

-----<改ページ>-----

[必須]
SqC1.4 派遣労働者が増加した職種の内、貴事業所で最も増加した職種はどれですか。

● 法人・団体役員	● その他の専門的職業従事者	● 生産設備制御・監視従事者
● 法人・団体管理職員	● 一般事務従事者	● 機械組立設備制御・監視従事者
● その他管理的職業従事者	● 会計事務従事者	● 製品製造・加工処理従事者
● 研究者	● 生産関連事務従事者	● 機械組立従事者
● 農林水産技術者	● 営業・販売事務従事者	● 機械整備・修理従事者
● 製造技術者	● 外勤事務従事者	● 製品検査従事者
● 建築・土木・測量技術者	● 運輸・郵便事務従事者	● 機械検査従事者
● 情報処理・通信技術者	● 事務用機器操作員	● 生産関連・生産類似作業従事者
● その他技術者	● 商品販売従事者	

<input type="checkbox"/>	医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	<input type="checkbox"/>	販売・卸売職業従事者	<input type="checkbox"/>	鉄道運転従事者
<input type="checkbox"/>	保健師、助産師、看護師	<input type="checkbox"/>	営業職業従事者	<input type="checkbox"/>	自動運転従事者
<input type="checkbox"/>	医療技術者	<input type="checkbox"/>	家庭生活支援サービス職業従事者	<input type="checkbox"/>	船舶・航空機運転従事者
<input type="checkbox"/>	その他の保健医療従事者	<input type="checkbox"/>	介護サービス職業従事者	<input type="checkbox"/>	その他の輸送従事者
<input type="checkbox"/>	社会福祉専門職業従事者	<input type="checkbox"/>	保健医療サービス職業従事者	<input type="checkbox"/>	定置・建設機械運転従事者
<input type="checkbox"/>	法務従事者	<input type="checkbox"/>	生活衛生サービス職業従事者	<input type="checkbox"/>	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)
<input type="checkbox"/>	経営・金融・保険専門職業従事者	<input type="checkbox"/>	飲食物調理従事者	<input type="checkbox"/>	電気工事従事者
<input type="checkbox"/>	教員	<input type="checkbox"/>	接客・給仕職業従事者	<input type="checkbox"/>	採掘従事者
<input type="checkbox"/>	宗教家	<input type="checkbox"/>	居住施設・ビル等管理人	<input type="checkbox"/>	運搬従事者
<input type="checkbox"/>	著述家、記者、編集者	<input type="checkbox"/>	その他のサービス職業従事者	<input type="checkbox"/>	清掃従事者
<input type="checkbox"/>	美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	<input type="checkbox"/>	農業従事者	<input type="checkbox"/>	包装従事者
<input type="checkbox"/>	音楽家、舞台芸術家	<input type="checkbox"/>	漁業従事者	<input type="checkbox"/>	分類不能の職業

-----<改ページ>-----

[回答者条件]

QC1で「1.2020年1～3月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択した
または
QC1で「2.2020年4～6月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択した
または
QC1で「3.2020年7～9月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択した
または
QC1で「4.2020年10～12月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択した
または
QC1で「5.2020年1～3月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択した
または
QC1で「6.2020年4～6月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択した
または
QC1で「7.2020年7～9月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択した
または
QC1で「8.2020年10～12月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択したのみ

[必須]

QC2 真事業所に在籍する派遣労働者に対し、雇用調整助成金を利用しましたか。

利用した

利用しなかった

-----<改ページ>-----

[回答者条件]

QC2で「1.利用した」 いずれかを選択した方のみ

SqC2_1 在籍する派遣労働者に対し、雇用調整助成金を利用した事業所にうかがいます。

最初に申請したのは何月ですか 月 ※半角数字で

休業日のうち、1か月1人あたりの平均的な利用日数はどのくらいですか 日/月

雇用調整助成金を利用した平均的な月数(申請月数)はどのくらいですか か月

真事業所の1か月あたりの平均的な利用人数(派遣労働者数)は何人ですか 人

-----<改ページ>-----

[回答者条件]

QC2で「1.利用した」 いずれかを選択した方のみ

[必須]

SqC2_2 在籍する派遣労働者に対し、雇用調整助成金を利用した事業所にうかがいます。
利用している派遣労働者のうち、有期雇用派遣労働者は何割を占めますか。

有期派遣労働者はもともとない

0割

約1割

約2割

約3割

約4割

約5割

約6割

約7割

約8割

約9割

10割

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
SqC2_2で『2.0割』～『12.10割』 いずれかを選択した方のみ

【必須】
SqC2_3 在籍する派遣労働者に対し、雇用調整助成金を利用した事業所にうかがいます。
有期雇用/無期雇用に関係なく利用しましたか。

● はい

● いいえ

● 無期雇用派遣労働者はともともいない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
QC2で『1.利用した』 いずれかを選択した方のみ

【必須】
SqC2_4 在籍する派遣労働者に対し、雇用調整助成金を利用した事業所にうかがいます。
休業協定、訓練協定の締結にあたって、どのように労使協定を結びましたか。

● 過半数代表となる労働組合と締結（合意）した

● 常時選出している過半数代表者と締結（合意）した

● 同一労働同一賃金に関する対応などで直近に選出していた過半数代表者と締結（合意）した

● 当該助成金申請のため選出した過半数代表者と締結（合意）した

● その他（）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
QC1で『1.2020年1～3月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
または
QC1で『2.2020年4～6月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
または
QC1で『3.2020年7～9月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
または
QC1で『4.2020年10～12月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
または
QC1で『5.2020年1～3月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
または
QC1で『6.2020年4～6月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
または
QC1で『7.2020年7～9月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
または
QC1で『8.2020年10～12月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した方のみ

【必須】
QC3 新型コロナウイルスの流行によって、休業になった派遣先事業所はどの位ありましたか。

● 全くなかった

● 2割未満

● 2割以上 5割未満

● 5割以上 8割未満

● 8割以上

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
QC3で『2.2割未満』～『5.8割以上』 いずれかを選択した方のみ

【必須】
Sq3.1 休業になった派遣先の契約は、どのくらい維持されましたか。（休業になった派遣先の派遣労働者のうち、契約維持された派遣労働者の割合をお答えください）

● 全く維持されなかった

● 維持されたのは2割未満

● 維持されたのは2割以上 5割未満

● 維持されたのは5割以上 8割未満

● 維持されたのは8割以上

● すべて維持された

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
QC3で『2.2割未満』～『5.8割以上』 いずれかを選択した方のみ

【必須】
Sq3.2 派遣先が休業になったとき、派遣先に対して派遣契約の維持について交渉しましたか。

● した

● していない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
QC3で『2.2割未満』～『5.8割以上』 いずれかを選択した方のみ

[必須]

Sq_C3_3 派遣先が休業で、派遣契約が維持された派遣労働者について、どのような対応をされましたか、行った対応すべてを選択してください。（複数回答可）

- 派遣先の社員と同様に休業扱いにした
- 有給休暇等、休暇を取得させた
- 派遣先の教育訓練を受けられるようにした
- テレワークなどで仕事を続けさせた
- 派遣元の研修等を受けさせた
- 他の派遣先で働いてもらった
- その他（ ）
- 特に何の対応もしていない

-----<改ページ>-----

[必須]

Sq_C3_4 派遣先が休業で、派遣契約が維持された派遣労働者に行った対応の内、貴事業所で最も多かったのはどれですか。

- 派遣先の社員と同様に休業扱いにした
- 有給休暇等、休暇を取得させた
- 派遣先の教育訓練を受けられるようにした
- テレワークなどで仕事を続けさせた
- 派遣元の研修等を受けさせた
- 他の派遣先で働いてもらった
- その他

-----<改ページ>-----

[回答者条件]

QC3で『2.2割未満』～『5.8割以上』 いずれかを選択した方のみ

[必須]

Sq_C3_5 派遣先が休業になったとき、派遣料金はいくら支払われましたか、派遣先によって異なる場合は、すべて選択してください。（複数回答可）

- 派遣料金の6割未満
- 派遣料金の6割
- 派遣料金の6割より多く8割未満
- 派遣料金の8割以上
- 全額支払われた
- 派遣料金は支払われなかった

-----<改ページ>-----

[必須]

Sq_C3_6 派遣先が休業になったとき、支払われた派遣料金の内、貴事業所で最も多かったのはどれですか。

- 派遣料金の6割未満
- 派遣料金の6割
- 派遣料金の6割より多く8割未満
- 派遣料金の8割以上
- 全額支払われた
- 派遣料金は支払われなかった

-----<改ページ>-----

[回答者条件]

QC3で『2.2割未満』～『5.8割以上』 いずれかを選択した方のみ

[必須]

Sq_C3_7 派遣先が休業になったとき、派遣先に対して派遣料金の支払いや、派遣労働者の待遇について交渉しましたか。

- 派遣料金について交渉した
- 派遣労働者の待遇について交渉した
- 両方した
- いずれもしていない

-----<改ページ>-----

[回答者条件]

QC3で『2.2割未満』～『5.8割以上』 いずれかを選択した方のみ

【必須】

SqC3_8 派遣先が休業になったとき、派遣労働者に休業手当はどのくらい払いまいしたか。派遣労働者によって異なる場合はすべて選択してください。(複数回答可)

- 平均賃金の6割未満
- 平均賃金の6割
- 平均賃金の6割より多く8割未満
- 平均賃金の8割以上
- 全額支払った
- 支払っていない(契約が打ち切られた等の理由により)

-----<改ページ>-----

【必須】

SqC3_9 派遣先が休業になったとき、派遣労働者に支払われた休業手当の割合の内、貴事業所で最も多かったのはどれですか。

- 平均賃金の6割未満
- 平均賃金の6割
- 平均賃金の6割より多く8割未満
- 平均賃金の8割以上
- 全額支払った
- 支払っていない(契約が打ち切られた等の理由により)

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

QC3で「2.割未満」～「5.8割以上」 いずれかを選択した方のみ

【必須】

SqC3_10 派遣先休業期間中の、派遣労働者への賃金の支払い方として、貴事業所の考え方に最も近いのはどれですか。

- 派遣先が支払う派遣料金の割合(6～10割)に応じて、個別に派遣労働者への賃金の割合(6～10割)を決める
- 派遣先の支払額によらず、派遣労働者には一律の割合で休業手当を支払う
- 雇用調整助成金を利用して、派遣労働者には6割の賃金を支払う

● 派遣労働者の雇用契約を解除し、できるだけ賃金を払わないようにする

● その他 ()

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

QC1で「1.2020年1～3月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択した
 または
 QC1で「2.2020年4～6月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択した
 または
 QC1で「3.2020年7～9月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択した
 または
 QC1で「4.2020年10～12月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択した
 または
 QC1で「5.2020年1～3月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択した
 または
 QC1で「6.2020年4～6月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択した
 または
 QC1で「7.2020年7～9月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択した
 または
 QC1で「8.2020年10～12月」で「1.増加」～「6.20%以上減少」 いずれかを選択した方のみ

【必須】

QC4 貴事業所の2020年1月から12月末までの間で、コロナ禍の影響により、派遣先都合で派遣契約期間中に契約を打ち切られた派遣労働者はいますか。

- 無期雇用派遣労働者である
- 有期雇用派遣労働者である
- 両方である
- いない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

QC4で「1.無期雇用派遣労働者である」～「3.両方である」 いずれかを選択した方のみ

SqC4_1 貴事業所の2020年2月から12月末までの間で、コロナ禍の影響により、派遣先都合で派遣契約期間中に契約を打ち切られた(中途解雇の)人数を、無期/有期雇用派遣労働者別に教えてください。また、そのうち貴事業所を離職した人はどのくらいいますか。

離職した人がいない場合には「0」を入力してください

【無期雇用派遣労働者】

派遣先都合で派遣契約期間中に契約を打ち切られた人数 人 ※半角数字で

うち貴事業所を離職した人数 人

【有期雇用派遣労働者】

人

派遣先都合で派遣契約期間中に契約を打ち切られた人数 人
 うち貴事業所を離職した人数 人

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Qc4で『1.無期雇用派遣労働者である』～『3.両方である』 いずれかを選択した方のみ

【必須】
 SqC4.2 派遣契約を打ち切られた派遣労働者がいる事業所につながります。
 派遣契約を中途解除されても、貴事業所の雇用契約を維持しましたか。

- 無期雇用派遣労働者の雇用を維持した
- 有期雇用派遣労働者の雇用を維持した
- 無期/有期雇用派遣労働者共に維持した
- 特に維持しなかった

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 SqC4.2で『1.無期雇用派遣労働者の雇用を維持した』～『3.無期/有期雇用派遣労働者共に維持した』 いずれかを選択した方のみ

【必須】
 SqC4.3 どのような雇用維持の対策をとりましたか。実施した措置すべて選択してください。（複数回答可）

有給で自宅待機（派遣元で休業扱い）	<input type="checkbox"/>	無給で自宅待機（派遣元で休業扱い）	<input type="checkbox"/>	教育訓練（派遣元での休業扱い）	<input type="checkbox"/>	派遣元での内勤	<input type="checkbox"/>	新しい派遣先の紹介	<input type="checkbox"/>	請負事業で雇用継続	<input type="checkbox"/>	その他	<input type="text"/>
【無期雇用派遣労働者】 実施した対策	→		→		→		→		→		→		<input type="text"/>
【有期雇用派遣労働者】 実施した対策	→		→		→		→		→		→		<input type="text"/>

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

Qc1で『1.2020年1～3月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
 または
 Qc1で『2.2020年4～6月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
 または
 Qc1で『3.2020年7～9月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
 または
 Qc1で『4.2020年10～12月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
 または
 Qc1で『5.2020年1～3月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
 または
 Qc1で『6.2020年4～6月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
 または
 Qc1で『7.2020年7～9月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
 または
 Qc1で『8.2020年10～12月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した方のみ

【必須】

SqC5 貴事業所の2020年2月から12月までの間で、平時であれば派遣契約が更新されていた案件で、コロナ禍の影響で派遣契約が不更新になったものはありますか。

- コロナ禍の影響と推測されるものがある
- コロナ禍の影響と推測されるものはない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】
 Qc5で『1.コロナ禍の影響と推測されるものがある』 いずれかを選択した方のみ

【必須】

SqC5.1 貴事業所の2020年2月から12月までの間で、平時であれば派遣契約が更新されていた案件で、コロナ禍の影響で派遣契約の契約が不更新になったと推測される派遣労働者は、全稼働者のうちどのくらいいますか。

- 約1割
- 約2割
- 約3割
- 約4割
- 約5割
- 約6割
- 約7割
- 約8割
- 約9割
- すべて（稼働者のうち10割）

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

QC5で『1.コロナ禍の影響と推測されるものがある』 いずれかを選択した方のみ

【必須】

SqC5_2 コロナ禍の影響で派遣契約が不更新となった派遣労働者がいる事業所にかかっています。派遣契約が不更新となったも、貴事業所の雇用契約を維持しましたか。

- 無期雇用派遣労働者の雇用を維持した
- 有期雇用派遣労働者の雇用を維持した
- 無期/有期雇用派遣労働者共に維持した
- 特に維持しなかった

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

SqC5_2で『1.無期雇用派遣労働者の雇用を維持した』～『3.無期/有期雇用派遣労働者共に維持した』 いずれかを選択した方のみ

【必須】

SqC5_3 どのような雇用維持の対策をとりましたか。実施した措置すべて選択してください。（複数回答可）

- 有給で自営待機（派遣元で休業扱い）
- 無給で自営待機（派遣元で休業扱い）
- 教育訓練（派遣元での休業扱い）
- 派遣元での内勤
- 新しい派遣先の紹介
- 請負事業で雇用継続
- その他

【無期雇用派遣労働者
実施した対策

→

【有期雇用派遣労働者
実施した対策

→

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

QC1で『1.2020年1～3月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した

または

QC1で『2.2020年4～6月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した

または

QC1で『3.2020年7～9月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した

または

QC1で『4.2020年10～12月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した

または

QC1で『5.2020年1～3月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した

または

QC1で『6.2020年4～6月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した

または

QC1で『7.2020年7～9月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した

または

QC1で『8.2020年10～12月』で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した方のみ

【必須】

QC6 新型コロナウイルスの流行を受け、派遣先の従業員（正社員等）に対し、テレワークが推奨もしくは義務になった派遣先事業所はどの位ありましたか。

- 全くなかった
- 2割未満
- 2割以上 5割未満
- 5割以上 8割未満
- 8割以上

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

QC6で『2.2割未満』～『5.8割以上』 いずれかを選択した方のみ

【必須】

SqC6_1 派遣先の従業員（正社員等）に対し、テレワークが推奨もしくは義務になったとき、貴事業所の派遣労働者はどのように対応しましたか。派遣先によって異なる場合はすべて選択してください。（複数回答可）

- 派遣先の従業員と同様にテレワークで働いた
- 派遣労働者はこれまで通り出勤が多かった
- 派遣労働者は有給休暇等、休暇を取得した
- 派遣労働者は派遣契約が打ち切られた

■ その他（)

-----<改ページ>-----

【必須】

SqC6_2 テレワークが推奨もしくは義務になったとき派遣労働者に行った対応のうち、貴事業所で最も多かったのはどれですか。

- 影響が少ない特定の産業、業種である（具体的に： ）
- 行政通知を含めてコンプライアンス意識が高い
- 派遣労働者と派遣先社員の待遇差が小さい
- その他（ ）
- わからない
- 特に傾向はない

-----<改ページ>-----

- 【回答者条件】
- QC1で「1.2020年1～3月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
 または
 QC1で「2.2020年4～6月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
 または
 QC1で「3.2020年7～9月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
 または
 QC1で「4.2020年10～12月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
 または
 QC1で「5.2020年1～3月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
 または
 QC1で「6.2020年4～6月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
 または
 QC1で「7.2020年7～9月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した
 または
 QC1で「8.2020年10～12月」で『1.増加』～『6.20%以上減少』 いずれかを選択した方のみ

【必須】

QC10 コロナ禍においても、派遣先との契約が継続している派遣労働者にはどのような傾向がありますか。（複数回答可）

- テクニカル・スキルの高い人
- ヒューマン・スキルが高い人
- 派遣先の評価が高い人
- 派遣先の正社員と同様の仕事をしている人
- 派遣先での勤務が長い人
- 貴事業所での雇用が長い人
- その他（ ）
- わからない
- 特に傾向はない

-----<改ページ>-----

貴事業所の今後の派遣事業について

【必須】

Q16 貴事業所の労働者派遣事業について、今後数年以内の事業展開の見通しについて教えてください。

- 撤退を考えている
- 事業縮小を考えている
- 現状維持
- 事業拡大を考えている
- わからない

-----<改ページ>-----

【回答者条件】

QC16で「1.撤退を考えている」～「2.事業縮小を考えている」 いずれかを選択した方のみ

SQ16 撤退、事業縮小を選択した事業所にうかがいます。

撤退、事業縮小の理由、原因は何ですか。（複数回答可）

- 新型コロナウィルスの拡大
- 同一労働同一賃金ルール
- 労働者の不足
- 競争激化
- その他（具体的に： ）

-----<改ページ>-----

【必須】

Q17 これが最後の設問です。

下記の人材サービス関連事業のうち、今後新しく始めようと考えている事業はありますか。（複数回答可）

- 専門・技術系業務派遣
- 事務系業務派遣
- 製造系業務派遣
- 販売・サービス系業務派遣

<input type="checkbox"/>	医療・福祉系業務派遣
<input type="checkbox"/>	日雇い等のスポット派遣
<input type="checkbox"/>	業務請負事業
<input type="checkbox"/>	人材紹介事業
<input type="checkbox"/>	外国人労働者を対象とした人材サービス事業
<input type="checkbox"/>	高齢者を対象とした人材サービス事業
<input type="checkbox"/>	クラウドソーシング事業
<input type="checkbox"/>	その他 (<input type="text"/>)
<input type="checkbox"/>	特になし

.....<改ページ>.....

労働政策研究報告書 No.218

派遣労働をめぐる政策効果の実証分析

発行年月日 2022年3月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社 デイグ

©2022 JILPT

Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)