

派遣スタッフアンケート 2013 集計結果・速報版

資料 4 - 3

2013 年 9 月 12 日 NPO 法人派遣労働ネットワーク (中野麻美理事長)

《アンケートの概要》

NPO 法人派遣労働ネットワークは、改正派遣法が施行されて半年を経過した本年 4 月 1 日から 8 月 31 日まで、派遣スタッフのかかえる問題と要望などを把握するため、インターネットによるアンケート調査を実施しました。

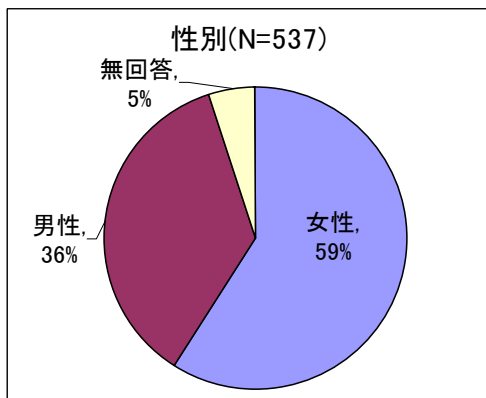
これまで 1994 年から 2~3 年間隔で実施しており、今回が 8 回目の調査になります。対象は派遣で働いている人 (直近の就労者を含む) で、〆切までに 537 人の有効回答をえました。

*2006 年 1~3 月には 445 件、2008 年 9~12 月はリーマンショックのさなかでしたが 650 件、前回の 2011 年 1~5 月は震災をはさんだ時期で若干少なく 323 件の回収でした。

行政等によるアンケートでは把握できない派遣スタッフの生の声に注目してください。最終報告書は、賃金・労働時間や自由記入欄の詳しい分析も行った後、早期にまとめる予定です。

《回答者のプロフィール》

性別 男性比率が年々増えてきて、女性比率は今回 60% を切りました。



経年推移(性別)

	2006	2008	2011	2013
女性	78%	67%	67%	59%
男性	22%	33%	33%	36%
無回答	0%	0%	0%	5%

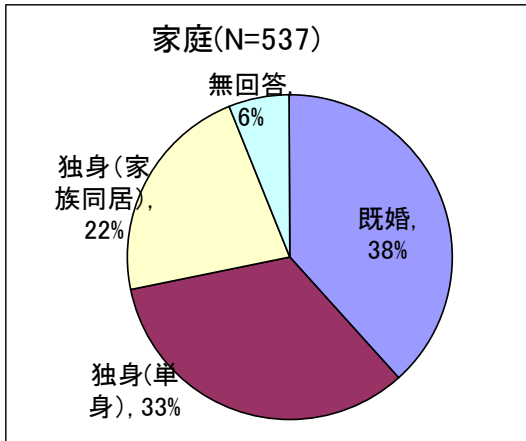
年齢 年齢は各層にバランスよく広がっています。

51 歳以上が増傾向にあります、今回の平均年齢は 36.4 歳と前回より少し下がりました。

	2006年		2008年		2011年		2013年	
20歳以下	3	1%	5	1%	1	1%	4	1%
21歳~25歳	33	7%	58	9%	8	3%	47	9%
26歳~30歳	95	21%	154	24%	34	11%	88	16%
31歳~35歳	127	29%	157	24%	67	21%	103	19%
36歳~40歳	77	17%	123	19%	74	23%	93	17%
41歳~50歳	64	14%	120	19%	107	30%	123	23%
51歳以上	9	2%	33	5%	19	7%	53	10%
無回答など	37	8%	—	—	13	5%	26	5%

平均年齢	34.1歳	35.1歳	38.9歳	36.4歳
------	-------	-------	-------	-------

家庭 既婚者(38%)、独身・単身(33%)、独身・家族同居(22%)の順になっています。



経年推移(家庭の状況)

	2006	2008	2011	2013
既婚	34%	41%	31%	38%
独身(単身)	34%	28%	33%	33%
独身(家族同居)	24%	29%	26%	22%
無回答	8%	2%	9%	6%

なお、「扶養家族あり」は17%、「扶養家族なし」が75%となっています。

就業地域 東京 24% 神奈川 6%で首都圏 4 都県の合計が全体の 36%を占めています。他に大阪 7% 愛知 7% 福岡 6%、兵庫 4%など。前回 37%だった東京の割合が減少し、より広範囲な地域からの回答となりました。

	2006年		2008年		2011年		2013年	
東京都	128	29%	174	27%	120	37%	131	24%
首都圏	175	39%	253	39%	171	53%	196	36%
首都圏以外	229	51%	397	61%	152	47%	312	58%

従事業務 (回答者の申告なので契約書に書かれた業務とは必ずしも一致しません)

受入期間制限のない政令指定 26 業務が 31%(事務用機器操作 6%、SE・プログラマー5%等)、期間制限 3 年の自由化業務が 69%(一般事務 16%、製造 10%、軽作業 10%、販売 7%等)となっています。「事務用機器操作」が前回(18%)に比べ急減しました。

	2006年		2008年		2011年		2013年	
26 業務	188	42%	216	33%	134	41%	165	31%
自由化業務	252	57%	434	67%	189	59%	371	69%
不明	5	1%	0	0%	0	%	1	0%

派遣の種類

アンケートで直接聞いてはいませんが、契約期間「1年以下」が84%を占めており(他に無回答が10%あり)、ほとんどが登録型(一部日雇派遣を含む)労働者と考えられます。

《調査結果のポイント》

1. 派遣労働者の圧倒的多数が「正社員」を希望

派遣の仕事を選んだ理由として「自分の都合に合わせて働ける」をあげた者が 38%。しかし、「正社員として働ける適当な企業がなかった」が 47%で上回っています。

そして、今後の希望では、「正社員として働きたい」が 63%で、「派遣スタッフを続けたい」(22%) の 3 倍にもなっています。

こうした「正社員希望」は、他の調査でも同様で、厚生労働省「平成 24 年派遣労働者実態調査」では、登録型派遣労働者の 49.8%、常用型派遣労働者の 37.2%が「派遣社員ではなく正社員として働きたい」との意志を明確にしています。また、業界団体の日本人材派遣協会「派遣スタッフ Web アンケート 1 万人調査」でも「派遣で働いた後はどのような働き方を望むか」との問いに 52.1%が「正社員」と答えており、「派遣での働き方を続けたい」は 15.1%に過ぎません。

現状システムは明確に需給のバランスを欠いています。派遣制度を労働者にとってより良いものに改善すると同時に、無期正社員を希望する労働者に転換への道筋を開いていくことが喫緊の課題です。

2. 守られない契約業務は日本における派遣のシステム不全

派遣法は、派遣先における就業条件として「派遣労働者が従事する業務の内容」を労働者に明示することが義務づけています。しかし、書き方があいまいだったり、実際に派遣先に行ってみると、「話と違う」ということが往々にしてあります。

アンケートでは、回答者の 23%が、程度の違いはあれ、契約書の仕事内容と実際の仕事は「違っている」としています。また、「おおむね同じである」とする 23%の人を含めて「どのように違うのか」を自由に記入してもらったところ、全回答者の 36%から具体的指摘がありました。その内容を分類すると、「業務内容が違った」69%、「労働時間・残業などが違った」27%、「賃金・交通費が違った、変更された」4%となっており、少なくとも 4 人に 1 人の契約業務内容が守られていない実態を明らかにしています。

派遣システムの根幹ともいえる「業務内容」さえきちんと定まらないのでは、派遣業は単なる「人出し稼業」と言われてもしかたがないのではないのでしょうか。

3. 「事前面接」による被害、派遣先の「労働者特定」が横行

派遣法で禁止されている「派遣先による労働者の特定目的行為」が横行しています。事前面接や採用試験（「顔合わせ」や「職場見学」の名目を含む）の経験者は 60%にのぼっています。派遣先への訪問は労働者の希望があれば認められますが、「希望を確認されたことがある」のは 32%にすぎません。さらに懸念されるのは、こうした特定目的行為が禁止されていることを「知っていた」人が前回の 54%から 32%に急減したことです。

事前面接等による被害を訴える声も跡を絶ちません。「仕事が決まらなかった」(27%)、「派遣決定まで長い間待たされた」(18%)、「面接でプライベートなことを聞かれた」(16%)、「複数派遣会社間の競合に参加させられた」(16%)、「履歴書などの個人情報派遣先にわたった」(15%)、「年齢を理由に断られた」(15%)などがあげられています。

さらに、「面接のときの話と違った」22%、「契約内容がはっきりしない」21%などは、面接が何のために行われるのか、まさに何をかいわんやです。派遣先の実質採用行為を明確に禁止し、違法を行った派遣先は労働契約申し込みみなし制度の対象とするべきです。

4. 年々低下する賃金水準と年収、苦しい生活

賃金水準が大幅に低下しています。派遣労働者の賃金は労働者派遣契約の契約料金に連動します。派遣先優位の中での派遣会社間の厳しい競争の下、派遣スタッフの賃金は年々低下してきました。首都圏平均では、2001年の1,585円から2011年の1,505円まで一貫して低下し続けてきました。

今回調査での時給額（日給制・月給制から換算したものを含む）の全国平均は1,179円で前回の1,311円から▲167円の大幅な低下になりました。首都圏4都県の平均でも1,339円で▲132円のダウンとなっています。

先月の月収の平均額は17万4444円（0円の10人を除く）、昨年の年収の平均額は213万340円（同じく年収0の13人を除く）で前回調査より14万円近くダウンしています。

派遣スタッフの68%が年収300万円未満であり、300万円以上は21%にすぎません（無回答10%）。32%が「生活は大変苦しい」、36%が「少し苦しい」としており、生活のため余儀なくされていることでは、「貯金の取り崩し」が28%、「ダブルワーク」で働いている人も16%になっています。

現在困っていることでは、「仕事の割に合わない待遇」をあげる人が最も多く（29%）、自分の将来について「不安を感じている」人が59%にも達しています。派遣労働者に安心して生活できる待遇を確保することが急務です。

5. 正社員との大きな格差、切実な均等待遇への要求

正社員との間に「格差があると思う」人は80%、その具体的内容は、「賃金」67%、「福利厚生」55%、「一時金」53%、「退職金」53%、「有給休暇」37%、「通勤交通費」35%など。また、「職場スタッフとしての尊重」（35%）、「仕事の与えられ方」（31%）をあげる人も多く、「研修」の20%を上回っています。（%はいずれも全回答者に占める比率）

格差を「是正すべきだと思う」人が75%、また、派遣先正社員との差別を禁止し、均等な待遇を保障する規定の制定に「賛成」の人が74%にのぼっています。

深刻な状況におかれた派遣スタッフの均等待遇への要求は切実です。

6. 派遣先の都合による突然の雇い止め、不十分な派遣会社の対応

派遣で働いていて今後も契約が継続すると思っていたにもかかわらず、突然雇い止め（契約更新打ち切り）された経験があるのは、31%の168人でした。その主な原因は「派遣先の都合」（76%）が、「派遣元の都合」（23%）を大きく上回っています。

問題はそれの際の派遣元の対応で、派遣会社の対応に「不満があった」人が60%にのぼりました。不満の理由を類型化すると、「突然である」（22%）、「仕事の紹介がない」（20%）、「理由の説明がない」（13%）が多くなっており、その他「派遣先の言いなり」、「対応が不誠実」、「フォローが足りない」、「自己都合退職とされた」等があげられ、「不当な解雇である」と主張する人も20%います。

派遣先に対等な交渉ができず、次の仕事の紹介もできない派遣会社が多くあることが垣間見えます。

7. 求められる派遣法の抜本見直し

改正派遣法に盛り込まれた無期雇用への転換推進措置に関連して、無期雇用への転換を「希望する」人は68%。悪質な違法を行った派遣先に対する「労働契約申し込みみなし」制度については、「期待する」人が62%となっています。

今後の派遣法見直しは、規制緩和への逆戻りではなく、規制強化こそめざすべきです。

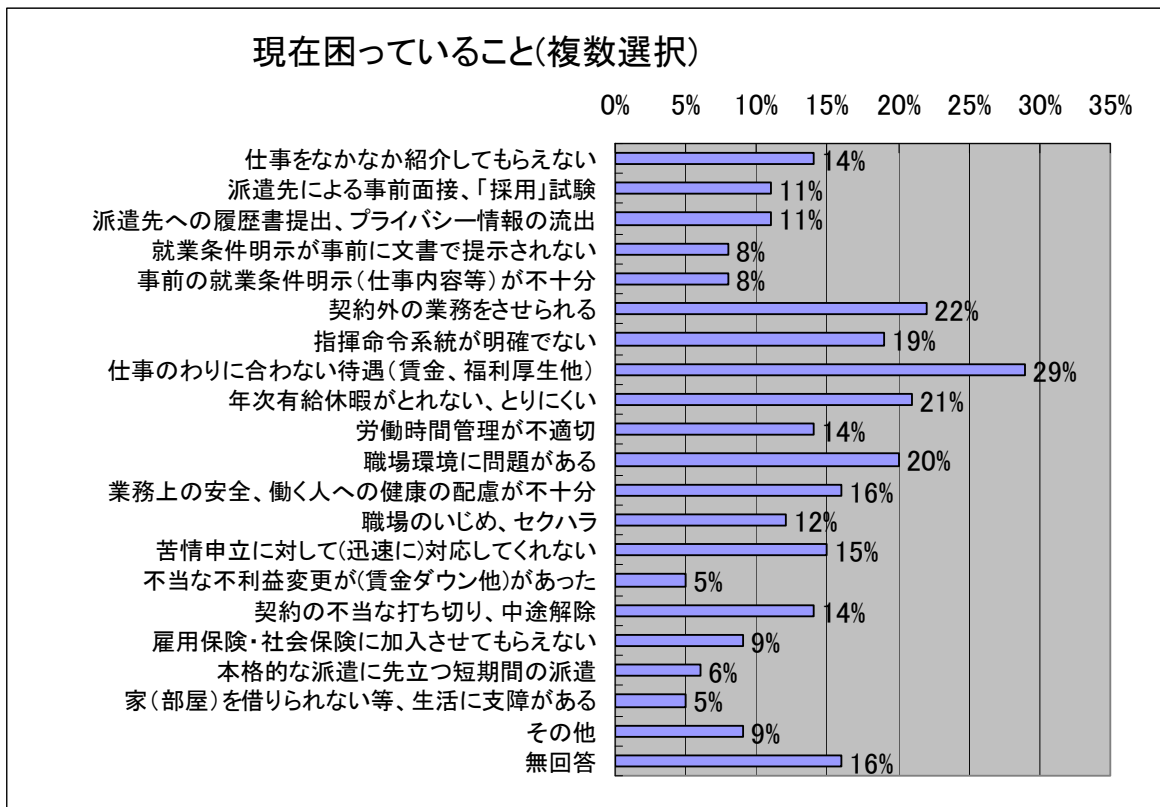
《調査結果の概要》

1 派遣スタッフが「現在困っていること」は？

—待遇・職場環境と、派遣のシステム不全と—

労働者派遣制度の現状の問題点を大まかにとらえるために、「派遣労働者が現在困っていること」への回答から見てみましょう。まず注目すべきは、「無回答」は 16%だけで、残りの圧倒的多数の派遣スタッフが何らかの悩みをかかえていることです。

「仕事のわりに合わない待遇」(29%)、「年次有給休暇がとれない、とりにくい」(21%)、「職場環境に問題がある」(20%)、「業務上の安全、働く人への健康の配慮が不十分」(16%)、「職場のいじめ、セクハラ」(12%)など、上位を占めるものの多くは、待遇や職場環境を中心とした労働条件問題です。



しかし、その一方で、「契約外の業務をさせられる」(22%)、「指揮命令系統が明確でない」(19%)、「苦情申立に対して(迅速に)対応してくれない」(15%)、「仕事をなかなか紹介してもらえない」(14%)など、派遣システムの基本に関わるものが、同様に上位を占めていることは重大です。「契約の不当な打ち切り、中途解除」(14%)も、大量派遣切りが社会問題となった当時から基本的に法律が変わっていないことを考えれば、派遣制度の問題といえるかもしれません。

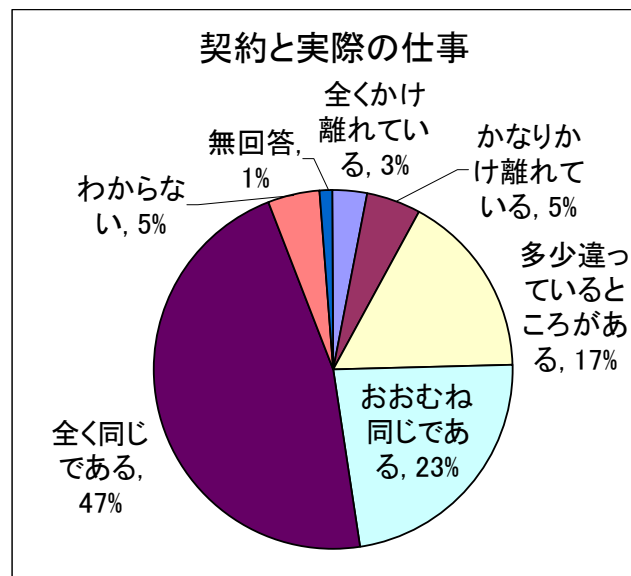
派遣労働者の待遇改善と派遣システムの整備の2つが、当面する課題といえそうです。

2 派遣先での仕事は契約書どおりになっているか？

—少なくとも 4 人に 1 人が契約と実際の相違を指摘

派遣法は、派遣先における就業条件として「派遣労働者が従事する業務の内容」を労働者に明示することが義務づけています。しかし、就業条件明示書の書き方があいまいだったり、実際に派遣先に行ってみると、「聞いていた話と違う」ということが往々にしてあります。

アンケートでは、「全くかけ離れている」3%、「かなりかけ離れている」5%、「多少違っているところがある」17%と、回答者の 25%が、程度の違いはあれ、契約書の仕事内容と実際の仕事が「違っている」としています。



また、「おおむね同じである」とする 23%の人を含めて「どのように違うのか」を自由に記入してもらったところ、全回答者の 36%から具体的指摘がありました。

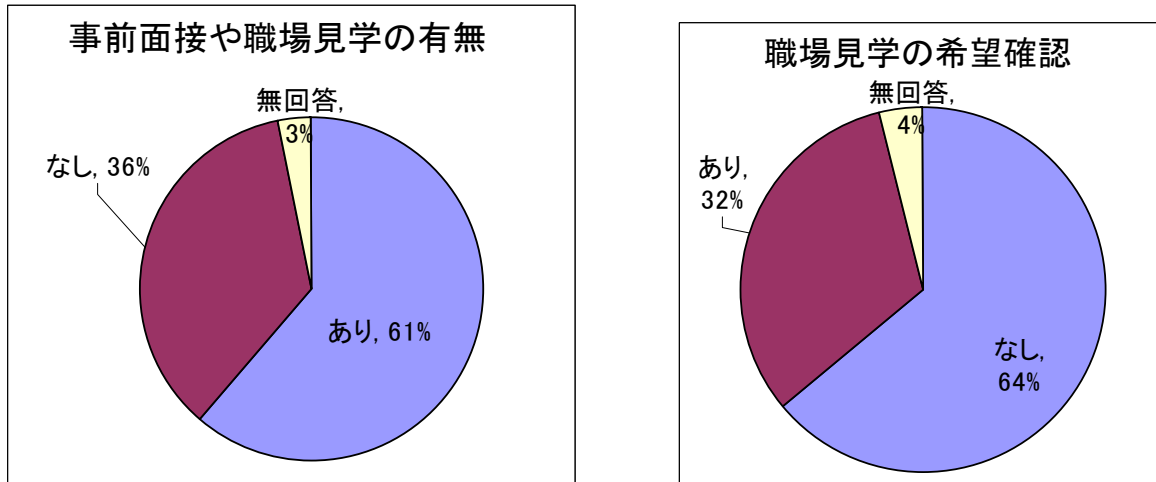
その内容を分類すると、「業務内容が違った」53%、「労働時間・残業などが違った」12%、「賃金・交通費が違った、変更された」3%などとなり、少なくとも 4 人に 1 人は契約内容と実際の業務が異なっていることが明らかになっています。

派遣システムの根幹ともいえる「業務内容」さえきちんと定まらないのでは、派遣業は単なる「人出し稼業」ではないのか、と言われてもしかたがないのではないのでしょうか。

「おおむね同じ」とする人も含め 255 人(47%)が回答した「契約と実際が違っていた内容」 (N=255)	
業務内容が違った	134(53%)
労働時間、残業などが違った	52(12%)
時給や交通費が違った	8(3%)
その他(社会保険加入など)	6(2%)

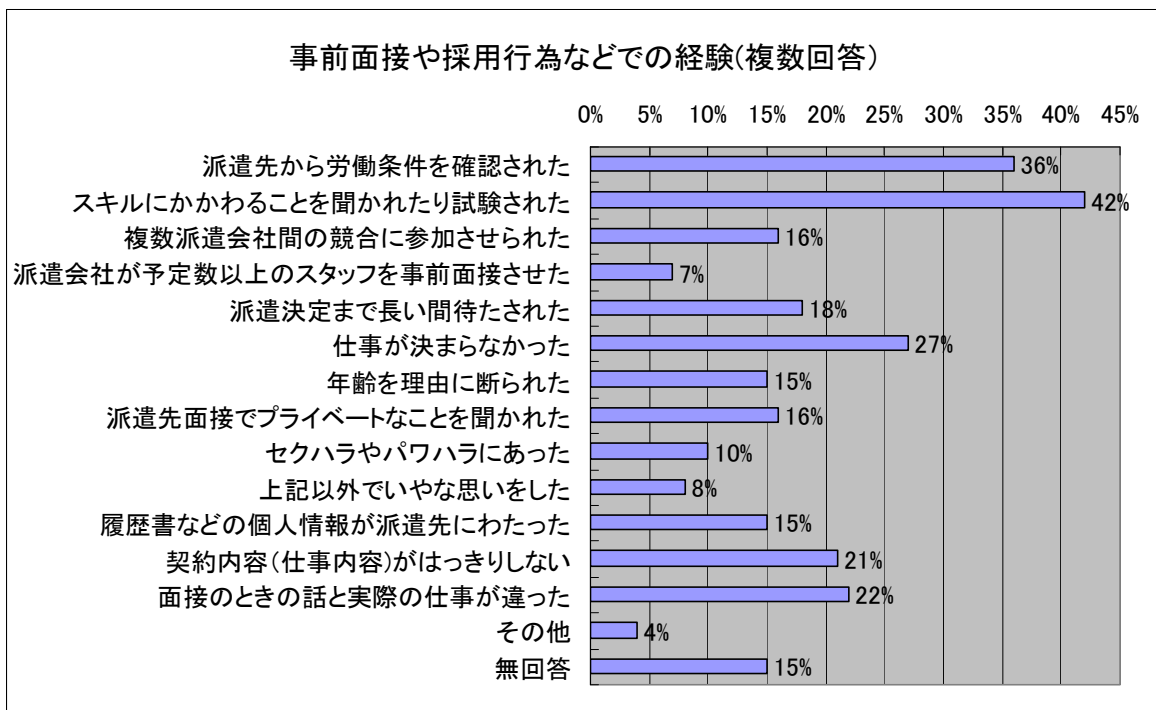
3 禁止されているはずの「派遣先による労働者特定行為」が横行 —60%が事前面接や採用試験を受け、被害を訴える

派遣法で禁止されている「派遣先による労働者の特定目的行為」が横行しています。事前面接や採用試験（「顔合わせ」や「職場見学」の名目を含む）の経験者は60%にのぼっています。派遣先への訪問は労働者の希望があれば認められますが、「希望を確認されたことがある」のは32%にすぎません。さらに懸念されるのは、こうした特定目的行為が禁止されていることを「知っていた」人が前回の54%から32%に急減したことです。



事前面接等による被害を訴える声も跡を絶ちません。「仕事が決まらなかった」(27%)、「派遣決定まで長い間待たされた」(18%)、「面接でプライベートなことを聞かれた」(16%)、「複数派遣会社間の競合に参加させられた」(16%)、「履歴書などの個人情報派遣先にわたった」(15%)、「年齢を理由に断られた」(15%)などが多くなっています。

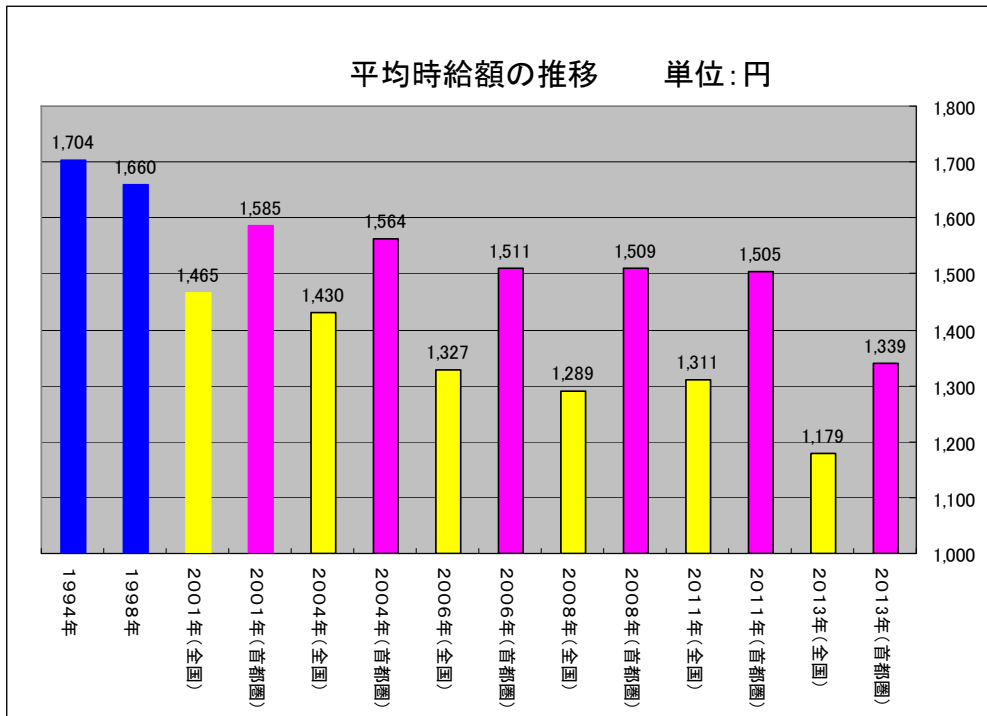
さらに、「面接のときの話と違った」(22%)、「契約内容(仕事内容)がはっきりしない」(21%)などは、面接が何のために行われるのか、まさに何をかいわんやです。派遣先の実質採用行為を明確に禁止し、違法を行った派遣先は労働契約申し込みみなし制度の対象とすることが必要です。



4 時給平均額は大幅ダウン

派遣労働者の賃金は労働者派遣契約の契約料金に連動します。派遣先優位の中での派遣会社間の厳しい競争の下、派遣スタッフの賃金は年々低下してきました。首都圏平均では、2001年の1,585円から2011年の1,505円まで一貫して低下し続けています。

今回調査での時給額（日給制・月給制から換算したものを含む）の全国平均は1,179円で前回の1,311円から▲167円の大幅な低下になりました。首都圏4都県の平均でも1,339円で▲132円のダウンとなっています。



業務別にみると、政令指定の26業務従事者の平均は1,328円、自由化業務従事者の平均は1,109円で200円以上の差があります。下にサンプル数の多い業務を示しましたが、「一般事務」で1,142円。「製造業務」(954円)や「軽作業等」(948円)は1000円を切っています。

業務別時給(換算)額(集計12件以上)

	13首都圏	13全国	参考'11全国
SE・プログラマー	1658	1567	1591
機器操作	1483	1307	1437
受付・案内	1050	932	1100
政令指定26業務小計	1472	1328	1426
販売	1195	1085	1004
介護福祉	1012	1051	960
製造業務	958	954	1060
軽作業等	1014	948	1001
一般事務	1293	1142	1185
営業事務	1412	1238	1315
自由化業務小計	1249	1109	1230
2013年総計	1339	1179	1311

5 厳しい生活 ダブルワークが16%も

月収・年収ともに減収傾向

先月の月収の平均額は17万4444円（0円の10人を除く）となりました。

昨年の年収の平均額は213万340円（同じく年収0の13人を除く）で、前回調査より14万円近くダウンしています。

派遣スタッフの68%が、年収「300万円未満」となっており、「300万円以上」の年収があるのは21%にすぎません（無回答10%）。

先月の月収(経年推移)

	2008	2011	2013
10万円未満	10%	12%	17%
10万円以上 15万円未満	13%	13%	18%
15万円以上 20万円未満	28%	28%	23%
20万円以上 25万円未満	25%	25%	22%
25万円以上 30万円未満	11%	11%	8%
30万円以上 35万円未満	4%	4%	3%
35万円以上	5%	5%	4%
無回答など	3%	3%	6%

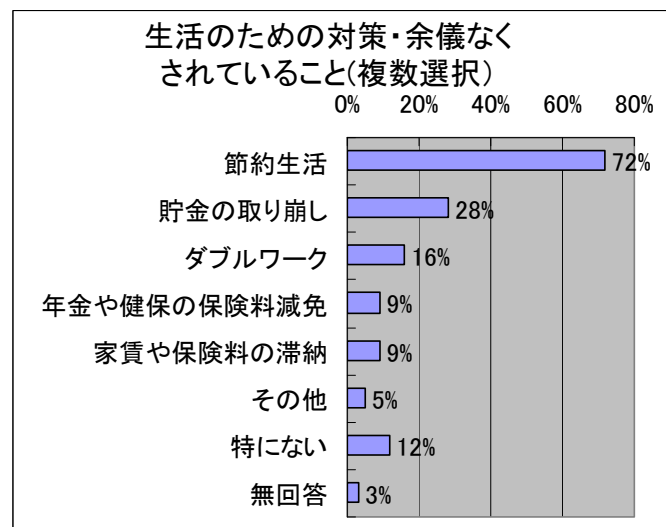
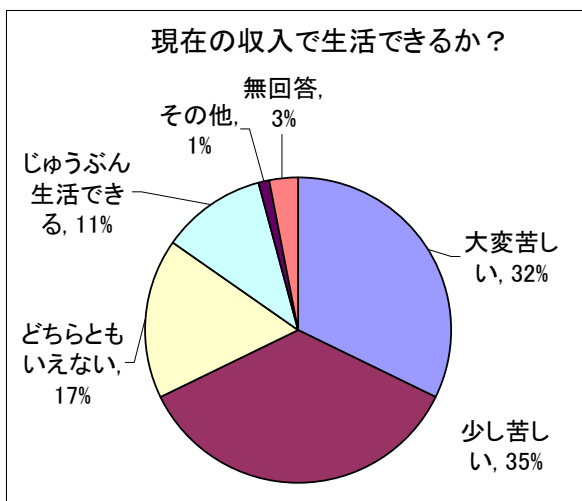
前年の年収(経年推移)

	2008	2011	2013
なし	3%	1%	2%
100万円未満	10%	12%	13%
100万円台	21%	23%	25%
200万円台	35%	37%	28%
300万円台	16%	15%	16%
400万円以上	9%	7%	5%
不明	6%	7%	10%

月現在の収入では生活できない

32%が「生活は大変苦しい」、36%が「少し苦しい」と悲鳴をあげています。

「生活のための対策・余儀なくされていること」（複数回答）では、「節約生活」（72%）をあげる人が最も多くなっていますが、28%が「貯金の取り崩し」を、16%が「ダブルワーク」をあげています。また、「年金や健保の保険料減免」を申請している人、「家賃や保険料の滞納」をしている人も9%にのぼっています。



6 労働時間などの労働条件は？

実労働時間は減少

派遣スタッフの1か月の実労働時間（ダブルワークも含めて）の推移を見たのが下の表です。「160時間以上180時間未満」が30%で最も多く、140時間から180時間にはほぼ半数が集中する状況は変わっていません。

今回は、無回答が多いため断定的には言えませんが、180時間以上の比較的長時間の労働が大幅に減少しています。経済状況が悪くて、働きたくても働けないというところでしょうか。

1か月の実労働時間の推移

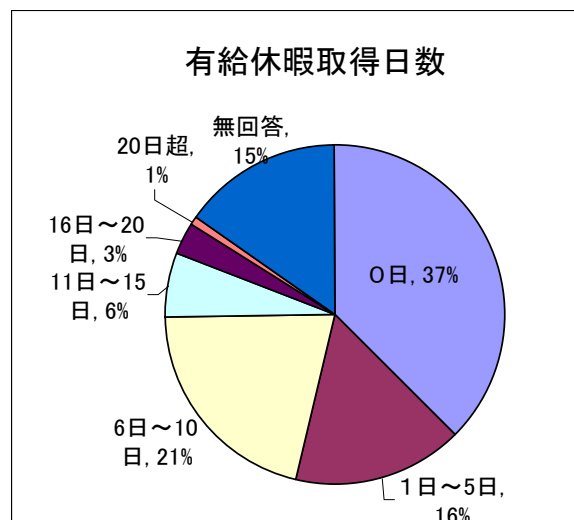
	2006年		2008年		2011年		2013年	
100時間未満	50	11%	73	11%	43	13%	60	11%
100時間以上120時間未満	13	3%	26	4%	12	4%	14	3%
120時間以上140時間未満	22	5%	27	4%	16	5%	35	7%
140時間以上160時間未満	96	22%	117	18%	67	21%	87	16%
160時間以上180時間未満	118	27%	173	27%	87	27%	160	30%
180時間以上200時間未満	63	14%	107	17%	30	9%	21	4%
200時間以上	55	12%	97	15%	43	13%	23	4%
無回答	28	6%	30	5%	25	8%	137	26%

年休取得日数も減少

年次有給休暇の取得日数を見たのが下の円グラフです。「0日」が37%で最も多く、「1日～5日」が16%、「6～10日」が21%、「11日～15日」が6%、「16日～20日」が3%、「20日超」が1%となっています。

平均取得日数は4.87日で、前回の6.59日から大幅に減少しました。

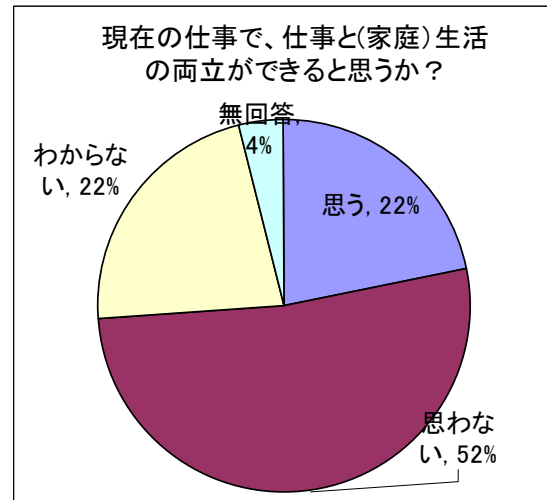
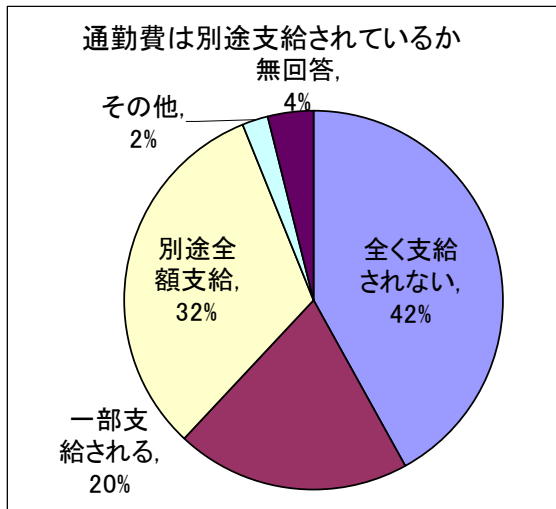
ただし、0日の回答については、有給休暇の権利が発生しているにもかかわらず1日もとれなかったのか、そもそも権利が発生していないのかがよくわかりません。そのため、0日を除いた平均取得日数を求めると8.66日で、これは前回の8.99日に比べて僅かな減少にとどまっています。



7 育児などの(家庭)生活と仕事の両立は？ —通勤費全額支給は 32% 産休・育児休業の取得も困難

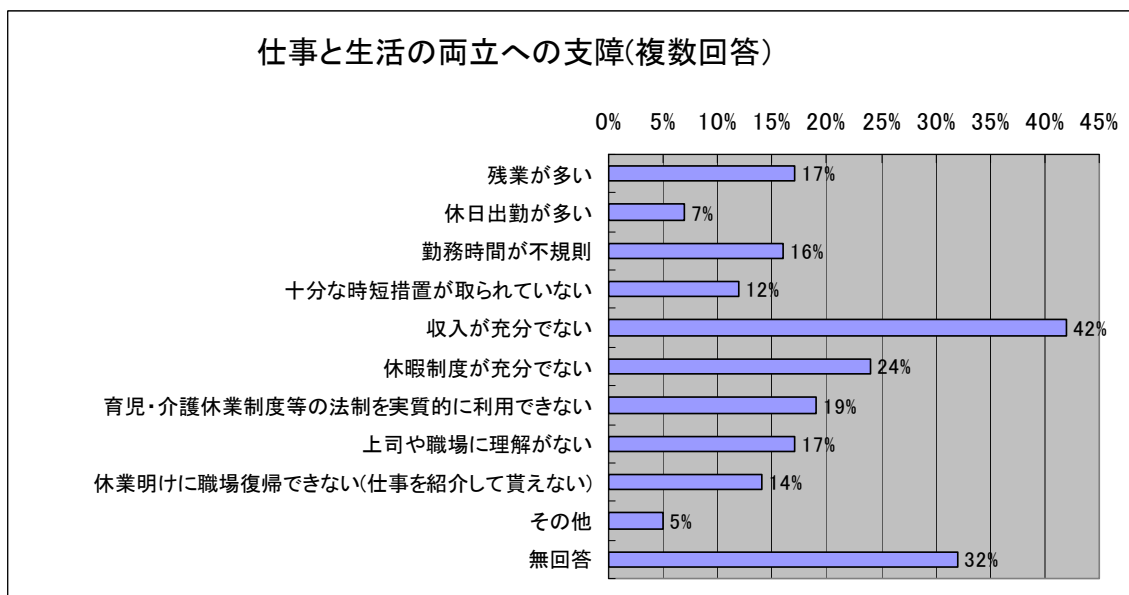
派遣労働者が他の就労形態の労働者と大きく異なっているのが、通勤費の支給です。多くの派遣会社が通勤費を別途支給としておらず、そのために他の労働者ならあたりまえの通勤費税額控除も受けられないという不利益を受けています。

今回の調査では、通勤費の「別途全額支給」が 32%と前回調査(21%)に比べて増加しました。しかし、依然としてその割合は3分の1にとどまっています。



現在の仕事で、仕事と(家庭)生活(出産、行く維持、介護等)との両立ができると思いますか？との問に対して「両立できると思う」と回答した人は 22%にすぎません。

両立への支障については、「収入が充分でない」が 42%とダントツで多くなっていますが、「休暇制度が充分でない」(24%)、「育児・介護休業制度等の法制を実質的に利用できない」(19%)、「上司や職場に理解がない」(17%)、「残業が多い」(17%)、「勤務時間が不規則」(16%)などの声も多く、派遣労働者をとりまく環境は厳しいものがあります。

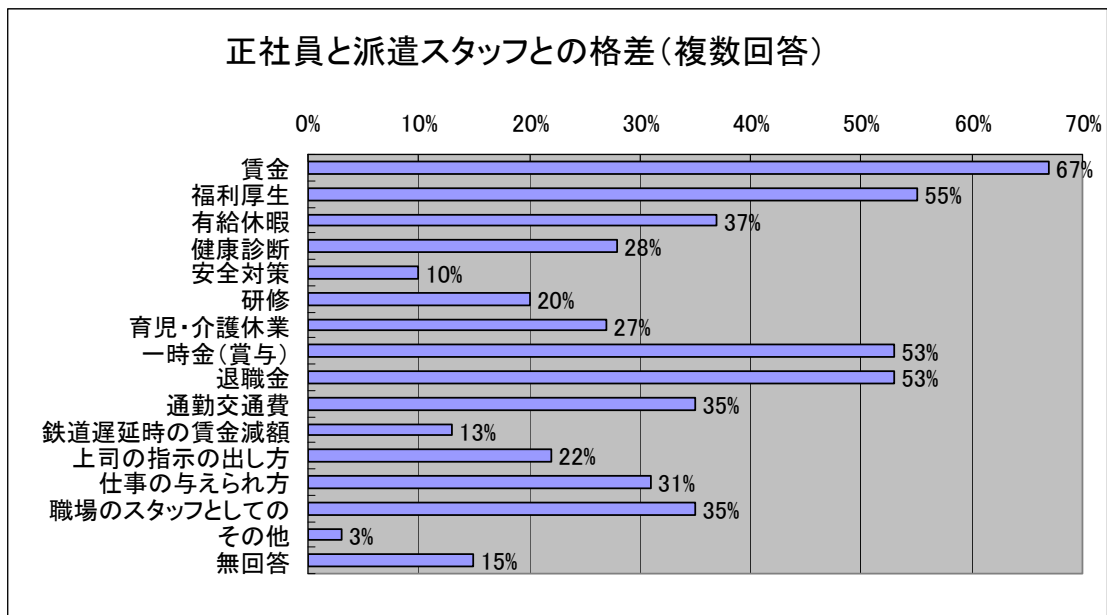


8 派遣先正社員との大きな「格差」 —切実な均等待遇要求

正社員と派遣スタッフとの間に格差が「あると思う」人は 80%にのぼり、「あるとは思わない」人は 8%にすぎません。

格差があると思う内容については、「賃金」が最も多く 67%。以下、「福利厚生」55%、「一時金」53%、「退職金」53%、「有給休暇」37%、「通勤交通費」35%などの順になっています。

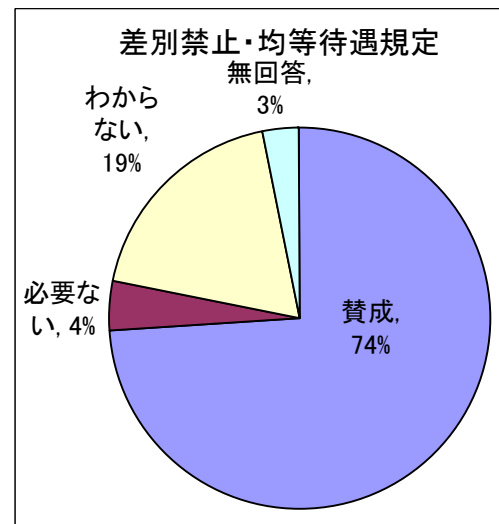
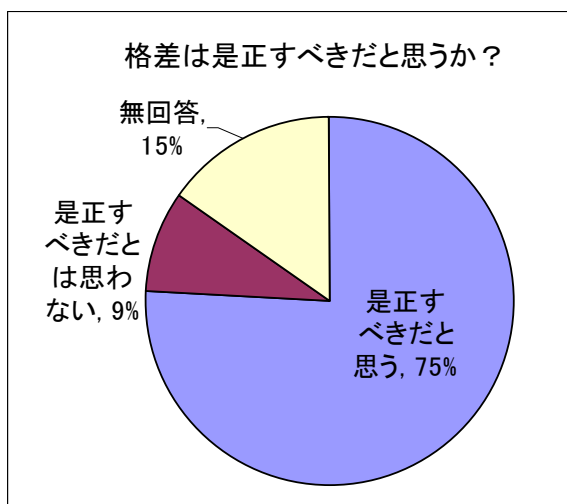
「職場スタッフとしての尊重」(35%)、「仕事の与えられ方」(31%) をあげる人も多く、「研修」の 20%を上回っています。(％はいずれも全回答者に占める比率)



格差を「是正すべきだと思う」人は、75%になっています。

また、派遣先正社員との差別を禁止し、均等な待遇を保障する規定の制定に「賛成」の人も 74%にのぼっています。

深刻な状況におかれた派遣スタッフの均等待遇への要求は切実です。



9 不正常的な契約期間と通算就労期間にある大きな差

登録型派遣労働者の契約期間と実際に派遣先で働いている期間には大きな差があります。現在の労働契約期間について、今回調査では「1年」契約が前回調査に比べて増えた（12%→19%）ため、平均契約期間は6.63カ月に増加しました。（前回4.86カ月）。

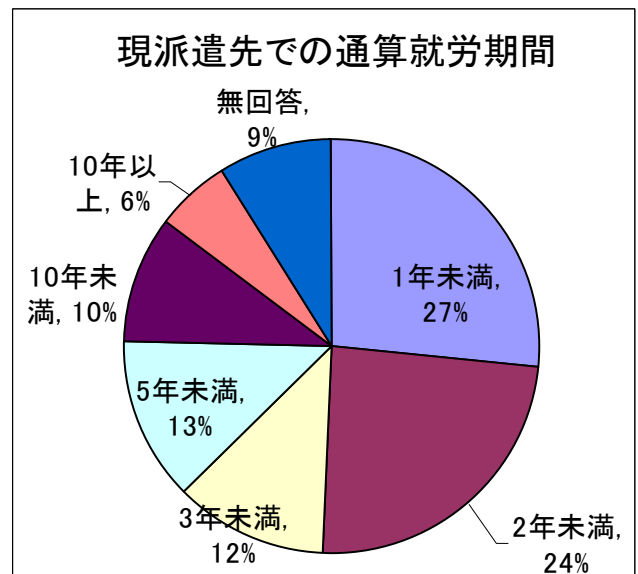
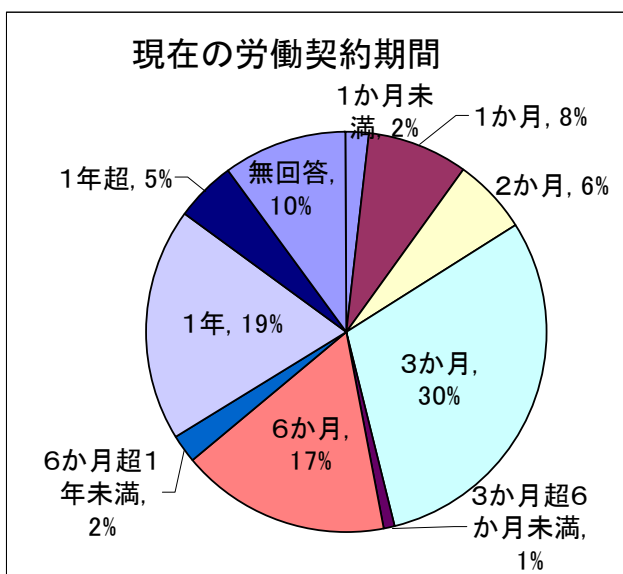
労働契約の期間分布の推移

	2006年		2008年		2011年		2013年	
1カ月未満	1	0%	13	2%	4	1%	9	2%
1カ月	25	6%	43	7%	33	10%	42	8%
1カ月超2カ月未満	1	0%	1	0%	0	0%	0	0%
2カ月	17	4%	16	3%	14	4%	30	6%
3カ月	161	36%	262	40%	139	43%	159	30%
3カ月超6カ月未満	6	1%	10	2%	2	1%	7	1%
6カ月	111	25%	132	20%	70	22%	92	17%
6カ月超12カ月未満	2	0%	11	2%	1	0%	13	2%
12カ月	72	16%	114	18%	38	12%	101	19%
12カ月超	11	3%	16	3%	3	1%	28	5%
長期	3	1%	1	0%	—	—	—	—

しかし、現派遣先での通算就労期間を見ると、「1年未満」は27%にすぎず、ほとんどが1年以上になっています。「3年以上5年未満」が13%、「5年以上10年未満」が10%、「10年以上」が6%など、長期勤続になっている例が少なくありません。

通算勤続期間の平均は下表のように、17.0月→23.3月→28.2月→31.9月→33.7月と、年々長くなってきています。

契約期間を仕事の実態に合わせ、もっと長くすることが不安の減少につながります。



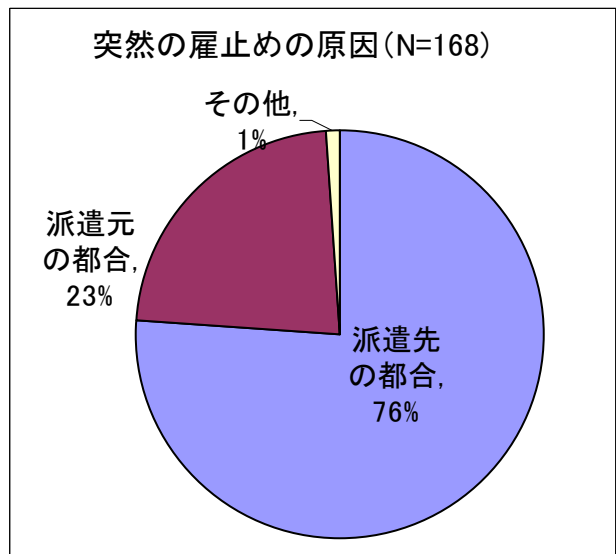
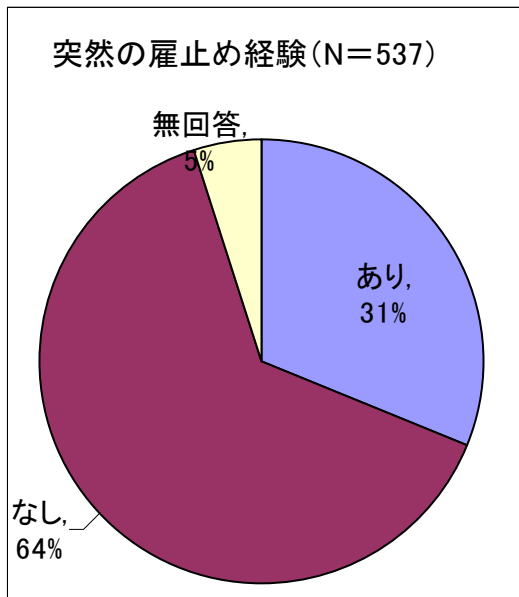
	2004年	2006年	2008年	2011年	2013年
平均勤続期間	17.0カ月	23.3カ月	28.2カ月	31.9カ月	33.7カ月

10 突然の雇止め—派遣先の身勝手に対する派遣元の対応は？

派遣労働者にとって、派遣で働いていて今後も契約が継続すると思っていたにもかかわらず、突然雇い止めにあうのは珍しくもありません。

今回、突然雇止め（契約更新打ち切り）された経験があるのは、31%の168人でした。その主な原因としては「派遣先の都合」（76%）が、「派遣元の都合」（23%）を大きく上回っています。

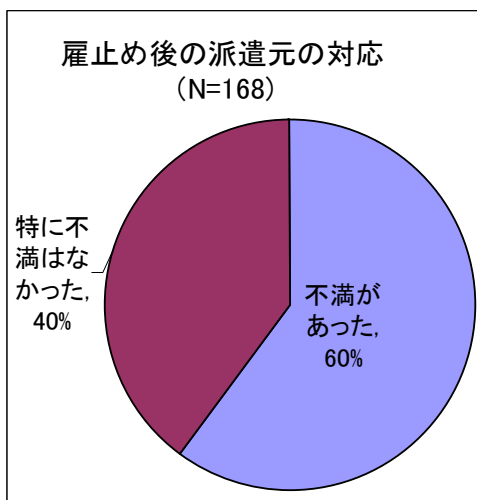
雇止めの主な原因は「派遣先都合」が78%



雇止め後の派遣元の対応には不満が多い

問題はその際の派遣元の対応で、派遣会社の対応に「不満があった」人が60%にのびました。不満の理由を類型化すると、「突然である」（22%）、「仕事の紹介がない」（20%）、「理由の説明がない」（13%）が多くなっており、その他「派遣先の言いなり」、「対応が不誠実」、「フォローが足りない」、「自己都合退職とされた」等があげられ、「不当な解雇である」と主張する人も20%います。

派遣先に対等な交渉ができず、次の仕事の紹介もできない派遣会社が多くあることが垣間見えます。

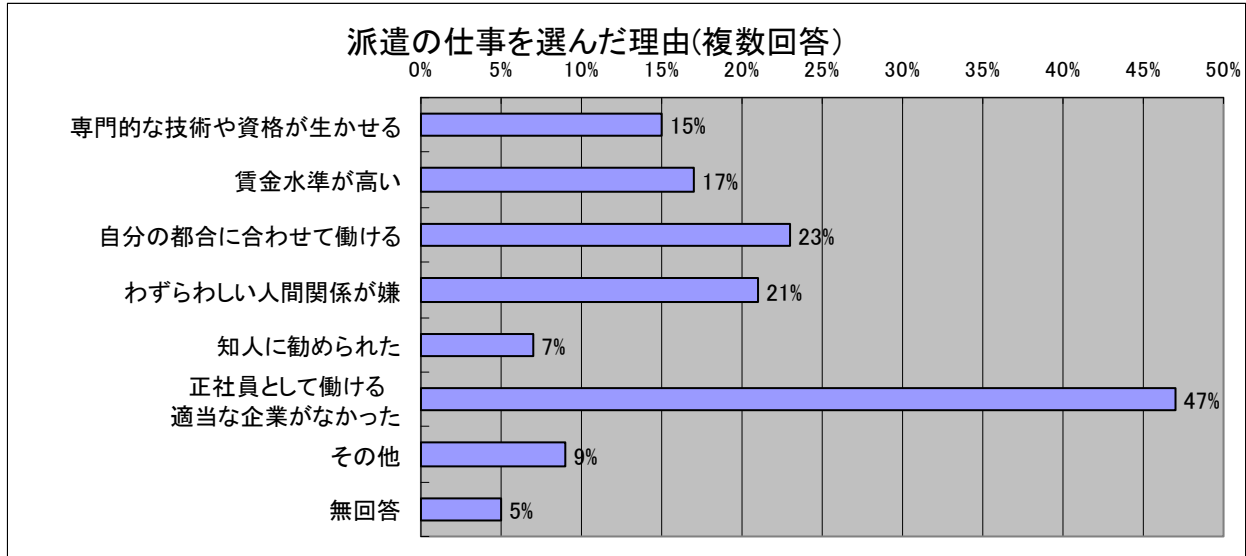


派遣会社に不満な理由（記入者100）

(長期との話だったのに)突然・・・	22
派遣元から仕事の紹介がない	20
派遣先の言いなりで、十分な説明がない	13
派遣会社の対応は不誠実である	13
不当解雇である(妊娠・苦情申立他)	20
その他	11

1.1 派遣の仕事を選んだ理由は？・・・しかし「今後は正社員希望」が63%

派遣の仕事を選んだ理由として「自分の都合に合わせて働ける」が23%、「わずらわしい人間関係が嫌だから」が21%。しかし、「正社員として働ける適当な企業がなかった」からが47%で圧倒的にトップを占めています。

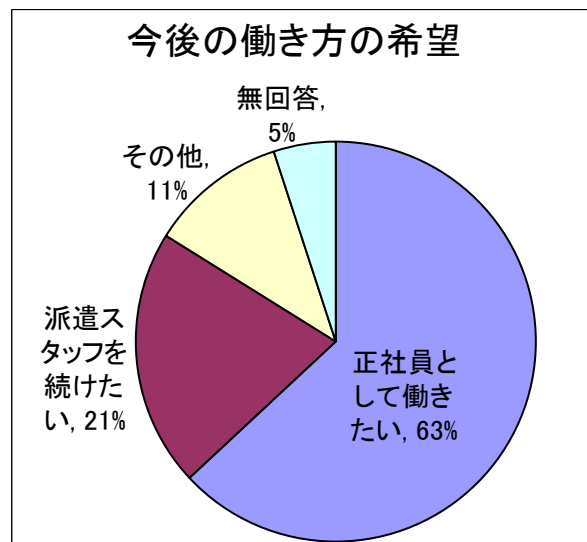
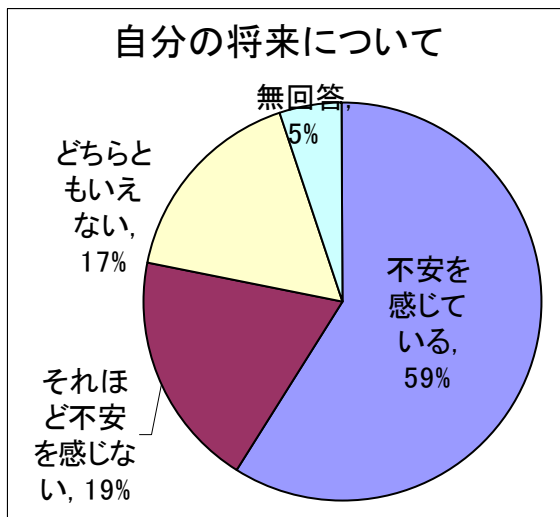


自分の将来について、「不安を感じている」派遣スタッフが59%にのぼっています。

不安を感じる理由としては、収入の問題、雇用の問題、そして長期的な設計が成り立たないことに集約されるようです。

そして、今後の働き方の希望としては、「正社員として働きたい」が63%で、「派遣スタッフを続けたい」(22%)の3倍にもなっています。

こうした「正社員希望」は、他の調査でも同様で、厚生労働省「平成24年派遣労働者実態調査」では、登録型派遣労働者の49.8%、常用型派遣労働者の37.2%が「派遣社員ではなく正社員として働きたい」との意志を明確にしています。また、業界団体の日本人材派遣協会「派遣スタッフWebアンケート1万人調査」でも「派遣で働いた後はどのような働き方を望むか」との間に52.1%が「正社員」と答えており、「派遣での働き方を続けたい」は15.1%に過ぎません。

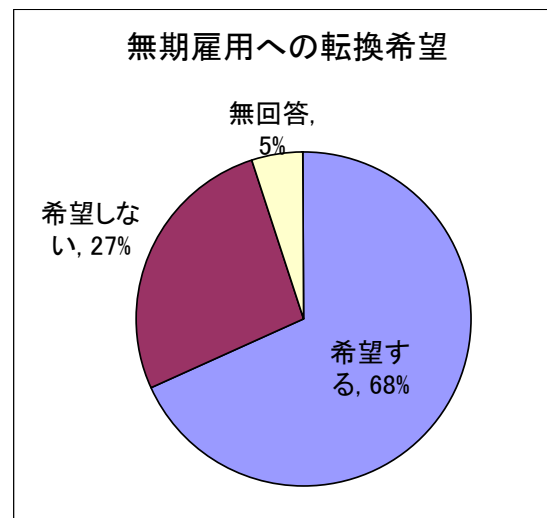
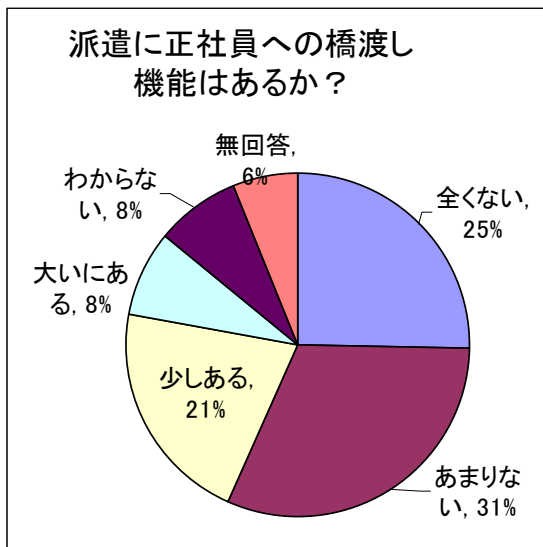


1.2 派遣法改正への要望

—無期転換や「派遣先みなし雇用制度」の早期実現を

これだけ派遣から正社員への道を求める声強いのに、現行派遣システムはこうした要望に答えていません。「現在派遣で働くことが、正社員への橋渡しの機能を持っていると思いますか？」という問に対する回答では、「全くない」が25%、「あまりない」が31%と過半数を占め、多くは否定的です。

昨年改正された派遣法には雇用期間が1年以上である有期雇用の派遣労働者について、本人の希望に応じて無期雇用への転換推進措置を講ずることが盛り込まれました（ただし努力義務）が、無期雇用への転換を「希望する」人は68%にのぼっています。



改正派遣法には、悪質な違法を行った派遣先に対する「労働契約申し込みみなし」制度も盛り込まれましたが、施行は3年先に引き延ばされ、経営側は、施行前の廃止さえ主張しています。

今回調査では、前回（「あった方がいいと思う」が65%）より僅かに減少したもののみなし雇用制度について「期待する」ハケンスタッフ撤回さえ引き伸ばされについては、「期待する」人は62%となっています。

今後の派遣法見直しは、規制緩和への逆戻りではなく、規制強化こそめざすべきです。

