

## 第2 職場における労働環境に係る制度、仕組みの変化

### 1 労働時間の状況

厚生労働省の毎月勤労統計によると、平成16年の年間総実労働時間は1,840時間（所定内労働時間は1,691時間、所定外労働時間は149時間）と前年比で6時間の減少となっている。

しかし、パートタイム労働者を除いた常用労働者でみると、労働時間は2,021時間（所定内労働時間は1,842時間、所定外労働時間は179時間）と前年比で17時間の増加となる。パートタイマーなど短時間労働者が増加している影響を除くと、労働時間は増加しており、残業時間が増加している実態がみられる。

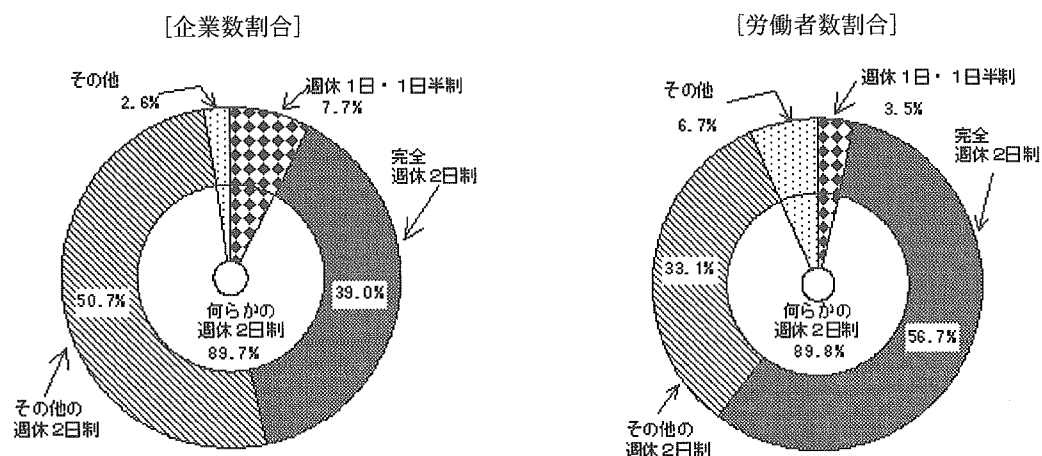
### 2 週休制の状況

厚生労働省の就労条件総合調査により平成16年の主な週休制の形態をみると、「何らかの週休2日制」を採用している企業数割合は89.7%、労働者割合では89.8%となっている。

「完全週休2日制」を採用している企業数割合は39.0%、労働者割合で56.7%となっている。

企業規模別に完全週休2日制を採用している状況を見ると、1000人以上規模の企業では73.5%が採用しているが、規模が小さくなるにつれてその割合は低下して、30～99人規模では34.3%の採用である。

一方、何らかの週休2日制を採用している企業の割合では、規模間に大きな差はみられない。



資料：厚生労働省「平成16年就労条件総合調査」、以下同じ

図16. 週休制の形態

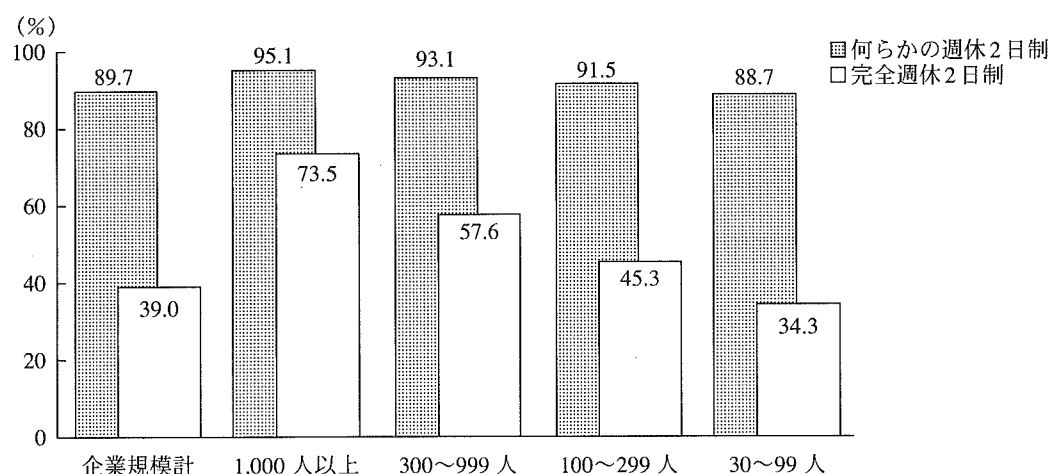


図17. 企業規模別何らかの週休2日制及び完全週休2日制の企業数割合

### 3 年次有給休暇の取得状況

同調査により、平成16年に企業が付与した年次有給休暇日数についてみると、労働者1人平均18.0日となっている。しかし、実際に労働者が休暇を取得した日数は8.5日で取得率は47.4%となっており、取得日数も取得率も引き続き低下している。

有給休暇を取るような状況にはないということであろうか。

表4. 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

年	付与日数 <sup>1)</sup> 日	取得日数 日	取得率 <sup>2)</sup> %
平成11年 <sup>3)</sup>	17.8	9.0	50.5
13	18.0	8.9	49.5
14	18.1	8.8	48.4
15	18.2	8.8	48.1
16	18.0	8.5	47.4

(注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得率」は、取得資格のある労働者の取得日数計／付与日数計×100(%)である。

### 4 変形労働時間制の採用

厚生労働省の就労条件総合調査によると、平成17年に変形労働時間制を採用している企業割合は55.7%と、前年に比べて0.9ポイント増加した。

変形労働時の型では「1年単位の変形労働時間制」が36.4%、「1か月単位の変形労働時間制」が15.3%、「フレックスタイム制」が6.8%となっている。企業規模別にみると、「1か月単位の変形労働時間制」や「フレックスタイム制」は規模が大きくなるほど割合が高くなっている。

### 5 みなし労働時間制の採用

同調査によると、みなし労働時間制を採用している企業割合は11.4%と前年に比べて1.6ポイント増加した。

企業規模別には、1,000人以上が26.6%、300～999人が21.8%となっている。

表5. 変形労働時間制の採用企業割合

(%)

企業規模・産業・年	全企業	変形労働時間制を採用している企業	(複数回答)			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
計	100.0	55.7	36.4	15.3	6.8	44.3
1,000人以上	100.0	70.8	24.4	35.5	32.5	29.2
300～999人	100.0	61.6	30.6	23.0	17.1	38.4
100～299人	100.0	58.7	36.3	17.4	8.9	41.3
30～99人	100.0	53.7	37.3	13.3	4.4	46.3

資料：厚生労働省「平成17年就労条件総合調査」、以下同じ

表6. みなし労働時間制の採用企業割合

(%)

企業規模・産業・年	全企業	みなし労働時間制を採用している企業	(複数回答)			みなし労働時間制専門業務型裁量労働制を採用していない企業
			事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
計	100.0	11.4	9.3	3.4	0.6	88.6
1,000人以上	100.0	26.6	22.2	8.0	3.2	73.4
300～999人	100.0	21.8	18.6	5.4	1.3	78.2
100～299人	100.0	14.0	12.1	3.5	1.2	86.0
30～99人	100.0	9.1	7.1	3.1	0.3	90.9

みなし労働時間制を採用している企業割合を種類別にみると、「事業場外労働のみなし労働時間制」が9.3%、「専門業務型裁量労働制」が3.4%、「企画業務型裁量労働制」が0.6%となっている

## 6 特別休暇制度の採用

同調査によると、夏季休暇、病気休暇等の特別休暇制度がある企業割合は61.0%と前年に比べ3.4ポイント増加した。

これを種類別にみると、「夏季休暇」45.1%、「病気休暇」22.1%、「リフレッシュ休暇」13.9%、「ボランティア休暇」2.6%、「教育訓練休暇」4.8%、「その他1週間以上の休暇」10.4%となっている。

また、この特別休暇制度を導入している企業は、企業規模の大きい企業ほど多くなっている。

## 7 所定内深夜労働の採用

同調査によると、深夜（午後10:00～午前

5:00）の所定内労働がある企業割合は32.1%となっている。この内容をみると、「交替制勤務の所定内深夜労働がある企業」は22.7%、「交替制勤務以外の所定内深夜労働がある企業」は10.5%となっている。

企業規模別には、大規模企業ほど導入が多く、1000人以上の企業では、所定内深夜労働がある企業は62.5%に達しており、内容としても「交替制勤務の所定内深夜労働がある企業」が51.2%にも達している。

## 8 賃金の状況

(1) 厚生労働省の毎月勤労統計調査によると、平成16年における平均月間現金給与総額は、33万円余で前年比0.7%減と4年連続で減少した。現金給与総額のうち所定内給与や特別に支払われた給与は減少したが、所定外給与は増加した。

(2) 男女間賃金格差をみると、一般労働者の所定内給与額については男性を100とすると女性は

表7. 特別休暇制度の有無、特別休暇の種類別企業割合

(%)

企業規模・産業・年	全企業	右記の特別休暇制度のある企業	(複数回答)						左記の特別休暇制度がない企業
			夏季休暇	病気休暇	リフレッシュ休暇	ボランティア休暇	教育訓練休暇	その他1週間以上の休暇 <sup>1)</sup>	
計	100.0	61.0	45.1	22.1	13.9	2.6	4.8	10.4	39.0
1,000人以上	100.0	83.3	42.2	39.7	54.7	23.7	5.8	23.8	16.7
300～999人	100.0	69.8	45.0	27.1	33.9	8.2	2.7	14.1	30.2
100～299人	100.0	66.1	46.6	24.2	18.4	4.0	3.7	12.8	33.9
30～99人	100.0	57.9	44.8	20.4	9.3	0.9	5.4	8.9	42.1

表8. 所定内深夜労働の内容別企業割合

(%)

企業規模・産業・年	全企業	所定内深夜労働がある企業	(複数回答)		所定内深夜労働がない企業
			交替制勤務の所定内深夜労働がある企業	交替制勤務以外の所定内深夜労働がある企業	
計	100.0	32.1	22.7	10.5	67.9
1,000人以上	100.0	62.5	51.2	16.4	37.5
300～999人	100.0	48.2	40.7	12.2	51.8
100～299人	100.0	40.3	31.2	10.6	59.7
30～99人	100.0	27.2	17.5	10.2	72.8

68 となっている。

また、パートタイム労働者と通常の労働者との賃金格差については、平成 16 年の賃金構造基本統計調査をみると、一般労働者の所定内給与額を時給換算したものを 100 とした場合、男性パートタイム労働者は一般労働者の 50、女性パートタイム労働者は 66 となっている。

こうした格差については、合理的な説明が困難な事例がみられるなど、パートタイム労働者の雇用管理の改善等が十分に図られているとはいえない状況にある。

さらに、女性パート労働者と女性フルタイム労働者数との賃金格差（時間給に換算した比較）が大きいことは、パート労働者が増えてきた中で問題となる。

## 9 賃金形態の状況

厚生労働省の平成 16 年就労条件総合調査によると、賃金形態別（複数回答）に企業割合をみると、「定額制」が 99.1%、「出来高払い制」が 6.4%となっている。

「定額制」の内容をみると、「月給制」が 95.3%と最も多く、次いで「時間給制」が 24.5%、「日給制」が 21.1%、「年俸制」は 13.7%となっている。

## 10 賃金制度の改定状況

同調査によると、過去 3 年間に賃金制度について改定を行った企業割合は 38.4%となっている。項目別には、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」が 20.7%と最も多くなっている。次いで「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」17.6%、「職務、職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」15.5%の順となっている。

企業規模別にみると、1,000 人以上 61.1%、300～999 人 52.2%、100～299 人 41.7%、30～99 人 35.4%と、企業規模の大きい企業ほど改定を行っている。

## 11 業績の賃金への反映

同調査によると、定額制の適用労働者がいる企業について、「個人業績を賃金（賞与を含む。）に反映する」企業割合をみると、管理職で 48.2%、管理職以外で 50.5%であった。

「部門業績を賃金に反映する」はそれぞれ 28.1%、24.0%、「会社業績を賃金に反映する」はそれぞれ 55.7%、53.6%となっている。

業績への反映について、「賃金に反映する」とする企業割合は、管理職、管理職以外に共通して企業規模別には規模が大きいほど多くなっている。

表 9. 過去 3 年間ににおける賃金制度の改定企業割合

(%)

年・企業規模・産業	合計	右記の 10 の改定を行った	改定項目（複数回答）										左記の 10 の改定を行っていない
			職務、職種などの仕事の内容に対する賃金部分の拡大	職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	業績・成果に対応する賃金部分の拡大	手当を縮減し基本給へ組入れ	賃金表の導入	職能資格制度の改定・導入	複線賃金体系の導入	年俸制の改定・導入	基本給を抑制し、賞与のウエイトを相対的に拡大	基本給を増加し、賞与のウエイトを相対的に縮小	
計	100.0	38.4	15.5	17.6	20.7	9.8	5.6	10.1	1.6	6.1	2.4	1.7	61.6
1,000人以上	100.0	61.1	28.8	27.4	42.7	20.3	11.1	22.8	7.5	15.7	3.9	1.4	38.9
300～999人	100.0	52.2	19.6	22.5	33.0	15.8	10.7	21.9	5.1	11.8	2.3	2.1	47.8
100～299人	100.0	41.7	16.6	19.2	24.4	11.0	6.3	13.5	2.5	6.7	3.2	2.2	58.3
30～99人	100.0	35.4	14.4	16.4	17.7	8.5	4.8	7.5	0.8	5.1	2.1	1.5	64.6

資料：厚生労働省「平成 16 年・就労条件総合調査」

表 10. 定額制の適用労働者がいる企業の個人、部門、会社業績を賃金に反映する企業割合 (%)

職層・ 企業規模	定額制 の適用 労働者 が いる 企 業	個人業績				部門業績				会社業績			
		賃金に 反 映 す	賃金に 反 映 し な い	反 映 さ せ る 予 定 が あ る	今 の と こ ろ 予 定 が な い	賃金に 反 映 す	賃金に 反 映 し な い	反 映 さ せ る 予 定 が あ る	今 の と こ ろ 予 定 が な い	賃金に 反 映 す	賃金に 反 映 し な い	反 映 さ せ る 予 定 が あ る	今 の と こ ろ 予 定 が な い
管理職	100.0	48.2	51.8	6.9	44.9	28.1	71.9	7.9	64.0	55.7	44.3	8.1	36.2
1000人以上	100.0	82.2	17.8	2.9	14.9	52.7	47.3	6.0	41.3	76.4	23.6	4.8	18.8
300～999人	100.0	71.7	28.3	5.8	22.5	47.8	52.2	8.0	44.2	72.2	27.8	6.8	20.9
100～299人	100.0	58.8	41.2	6.7	34.5	34.1	65.9	7.8	58.1	64.1	35.9	6.6	29.3
30～99人	100.0	41.7	58.3	7.1	51.2	23.6	76.4	8.0	68.4	50.9	49.1	8.8	40.3
管理職以外	100.0	50.5	49.5	8.2	41.3	24.0	76.0	9.0	67.0	53.6	46.4	9.6	36.9
1000人以上	100.0	78.8	21.2	4.6	16.6	36.6	63.4	8.4	55.0	70.5	29.5	5.3	24.3
300～999人	100.0	69.5	30.5	6.5	24.0	38.4	61.6	7.9	53.7	67.1	32.9	7.1	25.8
100～299人	100.0	59.4	40.6	7.2	33.4	30.1	69.9	8.3	61.6	62.7	37.3	6.8	30.5
30～99人	100.0	45.0	55.0	8.8	46.2	20.3	79.7	9.4	70.3	49.0	51.0	10.8	40.3

## 12 業績評価制度の有無、評価状況

同調査によると、個人業績を賃金に反映させる企業は53.2%に達しており、そのうちで、業績評価制度がある企業割合は62.8%となっている。

企業規模別には、企業規模が大きいほど個人業績を賃金に反映させる企業が多くなっている。

業績評価制度がある企業について、業績評価制度がどのように評価されているかをみると、「うまくいっている」とする企業割合が15.9%、「うまくいっているが一部手直しが必要」45.3%、「改善すべき点がかなりある」30.4%、「うまくいっていない」0.9%となっている。すなわち、手直しや改善が必要とされている。

業績評価制度の有無についても、企業規模の大きい企業ほど制度の採用が多くなっている。

## 13 課題と問題点

同調査によると、個人業績を賃金に反映させる企業で、業績評価制度がある企業について、業績評価制度の評価側の課題をみると、「部門間の評価基準の調整が難しい」54.5%、「評価者の訓練が充分にできていない」50.5%、「格差がつけにくく中位の評価が多くなる」36.3%、「評価に手間や時間がかかる」24.5%、「仕事がチームワークによるため、個人の評価がしづらい」19.0%となっている。

評価によって生じる問題点をみると、「評価結果に対する本人の納得が得られない」31.4%、「評価によって勤労意欲の低下を招く」23.8%、「評価システムに対して労働者の納得が得られない」16.8%などとなっている。

表 11. 業績評価の有無、評価状況別企業割合

(%)

年・企業規模	個人業績を賃金に反映させる企業		業績評価制度がある		評価状況						業績評価制度がない
					うまくいっている	うまくいっているが一部直しが必要	改善すべき点がある	うまくいっていない	はっきりわからない	不明	
計	[53.2]	100.0	62.8	(100.0)	(15.9)	(45.3)	(30.4)	(0.9)	(7.1)	(0.3)	37.2
1,000人以上	[83.4]	100.0	86.8	(100.0)	(16.4)	(56.6)	(22.4)	(0.9)	(3.7)	(0.1)	13.2
300～999人	[73.6]	100.0	82.9	(100.0)	(11.5)	(51.0)	(29.7)	(1.3)	(6.1)	(0.3)	17.1
100～299人	[62.5]	100.0	73.7	(100.0)	(17.4)	(48.2)	(27.5)	(0.7)	(6.2)	(-)	26.3
30～99人	[47.4]	100.0	54.1	(100.0)	(16.1)	(41.4)	(32.9)	(0.9)	(8.1)	(0.5)	45.9

(注) 1) [ ] 内は、定額制の適用労働者がいる企業を 100.0 とした個人業績を賃金に反映させている企業割合である。  
2) 平成 13 年は業績評価制度のある企業で、給与に反映させている企業について、業績評価制度をどのように評価しているのか調査している。

表 12. 業績評価の評価側の課題別企業割合（3 つまでの複数回答）

(%)

企業規模	業績評価制度がある企業	評価に手間や時間がかかる	評価者の訓練が十分にできていない	仕事がチームワークによるため、個人の評価がしづらい	部門間の評価基準の調整が難しい	格差がつけにくく中位の評価が多くなる	無回答
計	100.0	24.5	50.5	19.0	54.5	36.3	5.1
1,000人以上	100.0	30.7	59.4	18.3	60.5	28.9	5.5
300～999人	100.0	28.9	65.6	16.0	68.8	31.5	3.0
100～299人	100.0	22.5	49.9	18.0	61.6	36.9	5.3
30～99人	100.0	24.0	46.6	20.3	46.9	37.8	5.4

表 13. 業績評価の評価による問題点別企業割合（3 つまでの複数回答）

(%)

企業規模	業績評価制度がある企業	評価システムに対して労働者の納得が得られない	評価結果に対する本人の納得が得られない	評価によって勤労意欲の低下を招く	職場の雰囲気が悪化する	個人業績を重視するため、グループやチームの作業に支障がでる	無回答
計	100.0	16.8	31.4	23.8	5.9	14.5	34.3
1,000人以上	100.0	20.5	41.5	14.4	2.6	12.8	33.3
300～999人	100.0	23.2	43.1	18.8	4.2	12.2	29.1
100～299人	100.0	14.6	31.0	27.3	3.9	15.7	34.7
30～99人	100.0	16.3	28.0	24.0	7.6	14.5	35.4

#### 14 課題、問題点に対する対処法

同調査によると、個人業績を賃金に反映させる企業で、業績評価制度がある企業について、業績評価についての課題、問題点に対する対処法をみると、「評価のためのマニュアルを作成している」46.6%、「低い評価を受けている労働者に対する対策を講じている」41.3%、「業績評価制度に基づく評価結果を本人に通知している」35.0%、「能力や勤務態度などの評価のウエイトを大きくしている」33.7%、「評価者に対する訓練を実施している」27.1%、「相対評価を取り入れるようにしている」26.3%の順となっている。

企業規模別にみると、「評価のためのマニュアルを作成している」、「業績評価制度に基づく評価結果を本人に通知している」、「評価者に対する訓

練を実施している」は規模が大きいほど多くなっている。

一方、「能力や勤務態度などの評価のウエイトを大きくしている」は規模が小さいほど多くなっている。

#### 15 評価の低い者に対する対策

同調査によると、低い評価を受けている労働者に対する対策を講じている企業について、対策内容をみると、「面接等により本人の自発的意欲を高める」72.9%、「職種転換・配置転換を行う」43.5%、「上司が日常業務の中で特別配慮する」31.1%、「降格・降級させ職務の水準をさげる」23.5%などとなっている。

表 14. 業績評価についての課題、問題点に対する対処法別企業割合（複数回答）

(%)

企業規模	業績評価制度がある企業計	評価者に対する訓練を実施している	評価のためのマニュアルを作成している	業績評価に関する業務の外部委託（一部）をしている	業績評価制度について労働者や組合・協議会を通じて話し合っている	相対評価を取り入れるようにしている	業績評価制度に基づく評価結果を本人に通知している	異議申し立て制度を導入している	部下の上司に対する評価制度を設けている	能力や勤務態度などの評価のウエイトを大きくしている	目標達成のプロセスに対する評価項目のウエイトを大きくしている	グループやチームの成果・業績を反映するようにしている	中長期的な成果・業績を測るようにしている	成果・業績の評価が困難なところは評価を行わない	低い評価を受けている労働者に対する対策を講じている	無回答
計	100.0	27.1	46.6	1.8	14.7	26.3	35.0	8.0	3.3	33.7	22.8	16.9	9.3	6.5	41.3	5.1
1,000人以上	100.0	58.7	70.4	1.8	39.1	37.4	53.6	13.5	9.2	17.4	27.3	18.9	9.7	5.2	43.0	4.1
300～999人	100.0	45.3	58.0	0.8	25.4	33.6	52.1	9.2	2.9	18.5	26.3	17.8	9.5	5.6	43.4	2.8
100～299人	100.0	29.7	50.2	1.6	14.7	27.8	38.0	6.3	3.9	32.2	23.9	18.5	8.8	5.7	42.3	4.6
30～99人	100.0	18.6	39.9	2.1	10.0	22.9	27.8	8.1	2.5	39.6	21.0	15.7	9.5	7.3	40.1	6.0

表 15. 低い評価者に対する対策内容別企業割合

(%)

企業規模	低い評価を受けている労働者に対する対策を講じている企業計	対 策 内 容（複数回答）							無回答
		上司が日常業務の中で特別配慮する	一定期間の研修を行う	面接等により本人の意欲を高める	職種転換・配置転換を行う	降格・降級させ職務の水準をさげる	自主的な退職を勧め、アウトプットのサービスを行う	転籍・転出を促す	
計	100.0	31.1	10.2	72.9	43.5	23.5	3.2	3.8	0.1
1,000人以上	100.0	35.6	10.1	72.7	50.7	34.3	3.5	3.9	—
300～999人	100.0	28.3	8.6	75.0	42.6	31.7	1.4	2.0	—
100～299人	100.0	25.0	6.8	67.3	48.6	24.9	4.2	5.7	0.4
30～99人	100.0	34.9	12.6	75.6	40.1	19.6	3.0	3.2	—

### 第3 就業構造の多様化と派遣労働者の増加

労働力調査により2002年から2004年までの各年の雇用形態別の労働者数の増減を見ると、総数では正社員は減少したが、2003年から2004年にかけて派遣社員は急増した。男性でみると、総数が減少する中で、2003年から2004年にかけて派遣社員及び契約社員は増加している。女性では、総数が増加する中で、正社員は減少したが、他の雇用形態の労働者は増加している。

非正社員の動向と中でも特に派遣労働者の動向について見てみたい。

#### 1 非正社員化が進む就業形態

厚生労働省の「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によって、労働者の就業形態別の労働者割合をみると、正社員が65.4%、非正社員が34.6%となっている。

非正社員の割合を事業所規模別にみると、規模が小さいほど多く、また、性別にみると、男が20.0%、女が55.6%と女の方が多くなっている。

非正社員の就業形態をみると、パートタイム労働者が23.0%（非正社員の66.7%）と最も多い。

次いで、契約社員が2.3%（同6.8%）、派遣労働者が2.0%（同5.6%）、出向社員が1.5%（同4.4%）、嘱託社員が1.4%（同4.1%）、臨時的雇用者が0.8%（同2.4%）となっている。

平成11年調査と比べると、非正社員の割合は7.1ポイント上昇している。就業形態別にみると、パートタイム労働者は8.5ポイント、派遣労働者は0.9ポイントそれぞれ上昇している。

しかし、2003年・平成15年の段階では派遣労働者の割合はまだ少ない。

#### 2 非正社員が増加する理由

(1) 非正社員を雇用する理由をみると、「賃金の節約のため」が51.7%と最も多い。

次いで、「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」が28.0%、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」が26.5%、「即戦力・能力のある人材を確保するため」が26.3%となっている。

そのほか、個人請負、ボランティアやNPOで働く人等をどう位置付けるか等の問題がある。

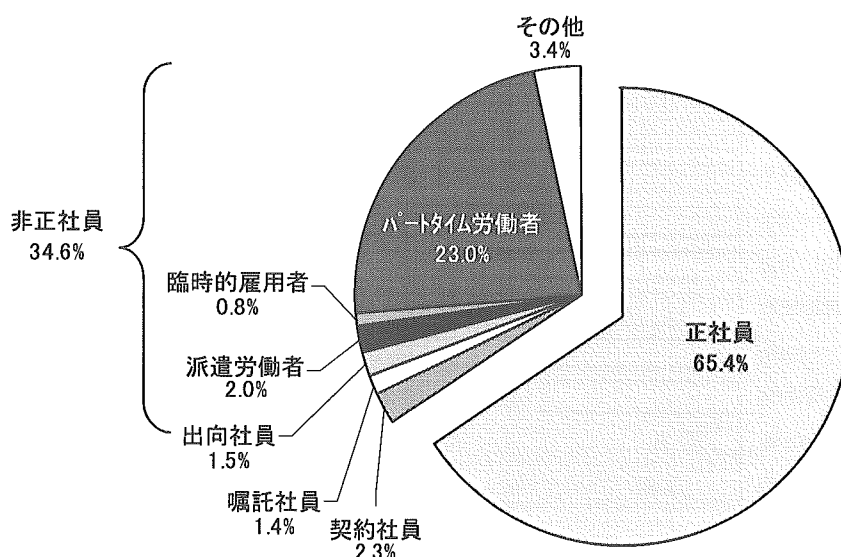


図18. 労働者の就業形態



(2) 就業形態別に雇用理由をみると、パートタイム労働者は「賃金の節約のため」が最も多く、55%になっている。しかし、契約社員では「専門的業務に対応するため」が45%、派遣労働者では「即戦力・能力のある人材を確保するため」が40%になっている。

(3) 一方、労働者に現在の働き方を選択した理由を聞くと、パートタイム労働者では、「家計の補助、学費等を得たい」が42%と最も多く、次いで「自分の都合の良い時間に働ける」が39%になっている。契約社員では、「専門的な資格・技能を活かせる」が41%と最も多く、次いで「正社員として働ける会社がなかった」が36%となっている。派遣労働者では、「正社員として働ける会社がなかった」が40%で最も多く、次いで「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすい」が24%になっている。

(4) 以上が非正社員が増加している理由であるが、その背景としては、企業サイドでは、技術の進歩により未熟練労働者でも対応可能とした技術的要因、雇用調整や雇用管理の負担が軽い労働者を雇用したいということが大きい。一方、労働者サイドのニーズも子育てを終えた女性がパート労働を希望することが増えているということがある。

また、制度的要因として、企業は雇用調整がしやすい非正社員を増加させたいし、税、社会保険の負担の軽減を考え（夫の配偶者手当が不支給にならない範囲で）、一定の収入以下で働きたい主婦層がいることも影響している。

(5) 就業形態の多様化に伴い発生する問題は正社員と非正社員間の賃金格差の拡大である。また、契約社員にしる派遣社員にしる、「賃金の節約」や「賃金以外の労務コストの節約」を考えて契約している企業がみられる。専門性を評価して契約することもあるが、労務コストが安い労働者としての契約もあり、問題である。

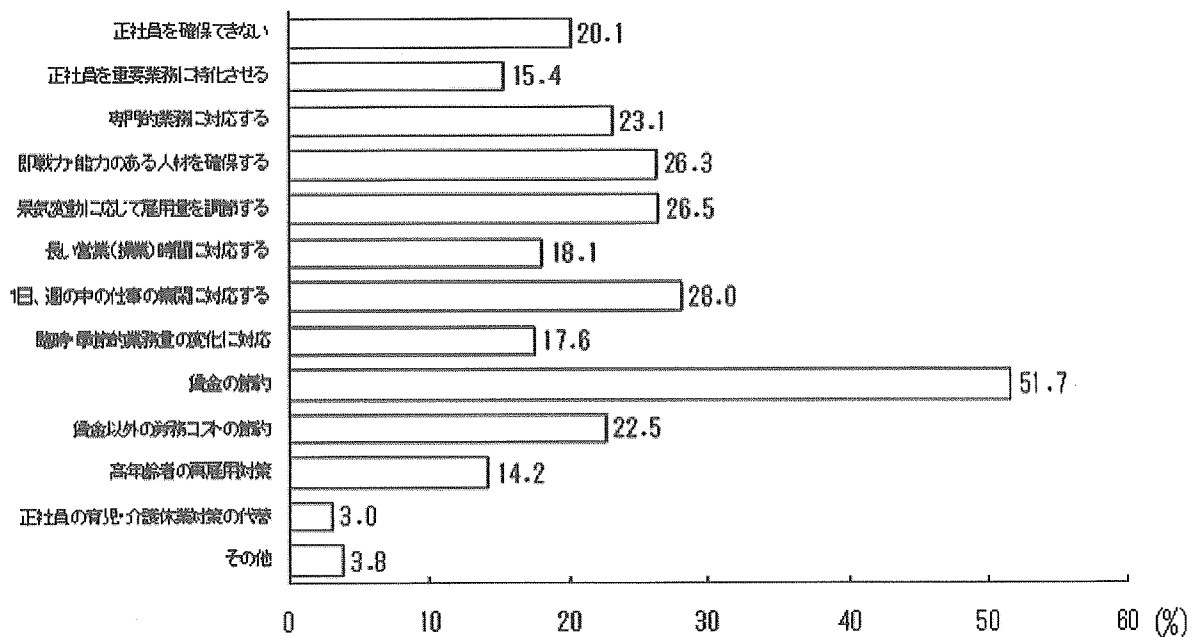


図 19. 非正社員の雇用理由（3つまでの複数回答）

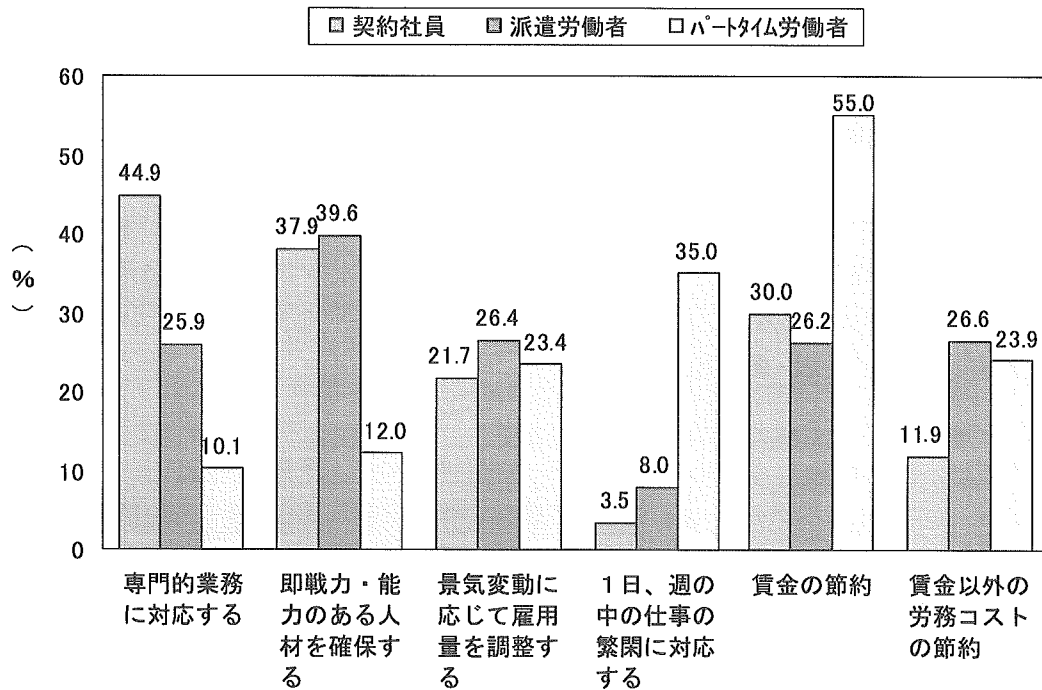


図 20. 就業形態別主な雇用理由（3つまでの複数回答）  
（契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者）

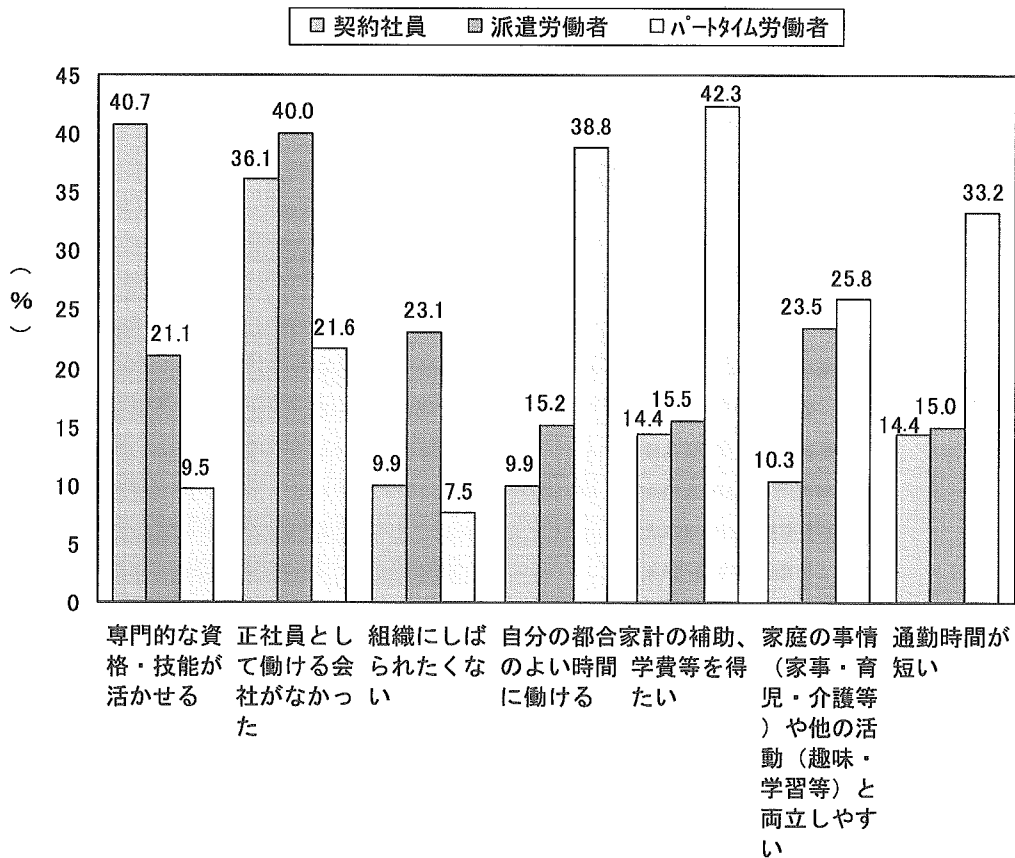


図 21. 就業形態別の現在の働き方を選択した主な理由（複数回答）  
（契約社員、派遣労働者、パートタイム労働者）

#### 第4 派遣労働者の実態と課題

##### 1 派遣労働者の就業状況

厚生労働省の「派遣労働者実態調査」（平成17年9月）により派遣労働の実態をみてみる。

##### (1) 派遣労働者の就業の有無

平成16年8月31日現在で、派遣労働者が就業している事業所の割合は31.5%となっている。

これを産業別にみると、「金融・保険業」が63.8%

と最も高く、次いで「情報通信業」50.3%、不動産業48.6%、製造業38.5%の順となっている。

事業所規模別にみると、「500人以上」79.1%、「100～499人」44.4%、「30～99人」27.8%と規模が大きいほど事業所の割合が高い。

事業所の形態別にみると、研究所で51.2%と最も高く、次いで事務所40.5%、営業所32.6%、工場・作業所32.5%となっている。

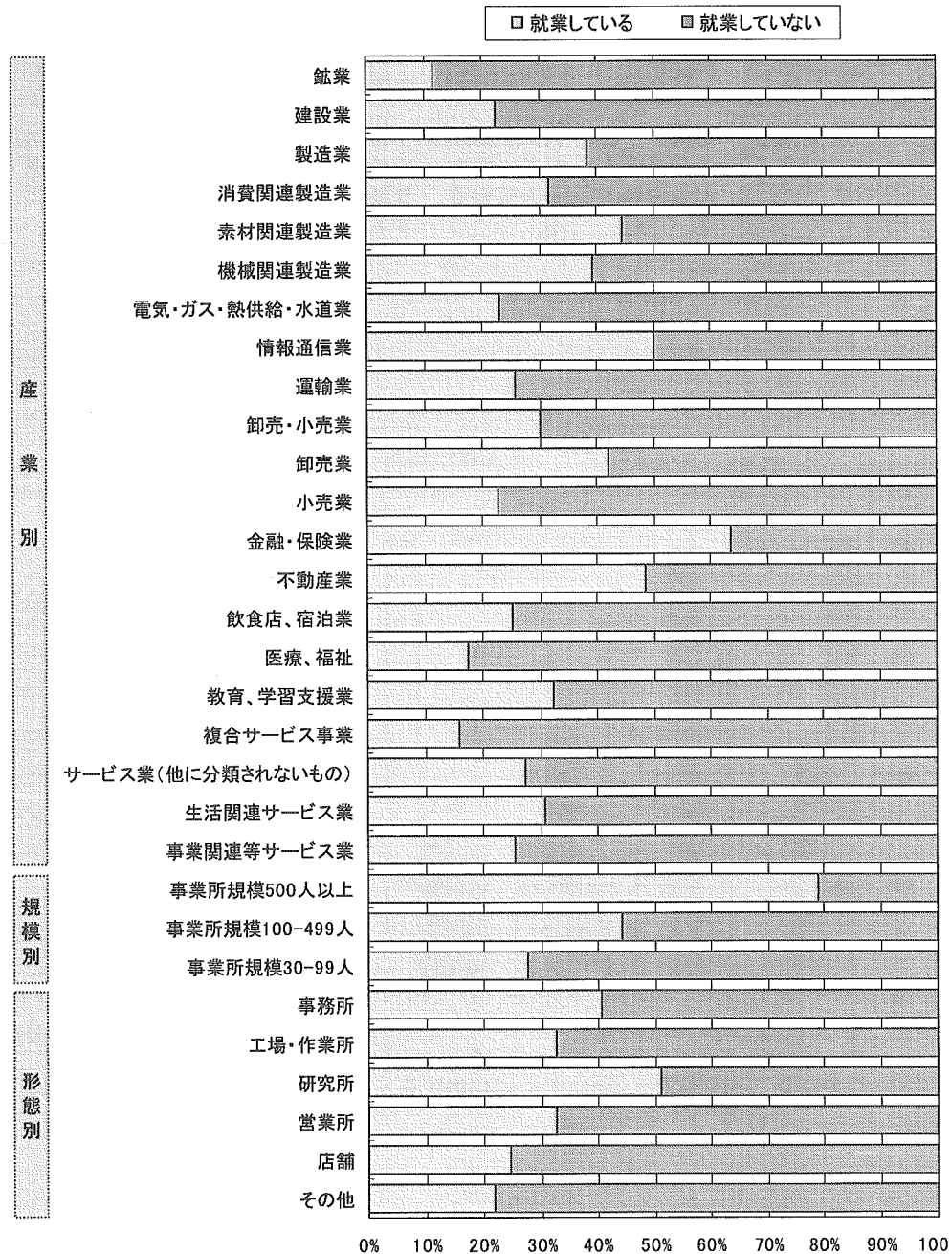


図22. 産業・事業所規模・事業所の主な形態、派遣労働者の就業の有無別事業所の構成比

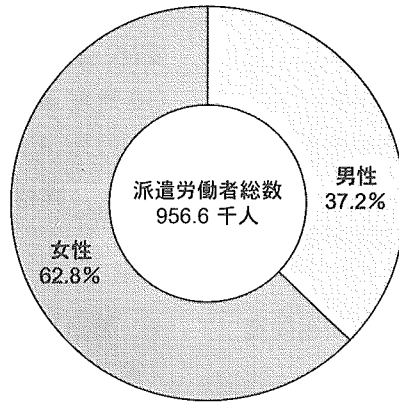
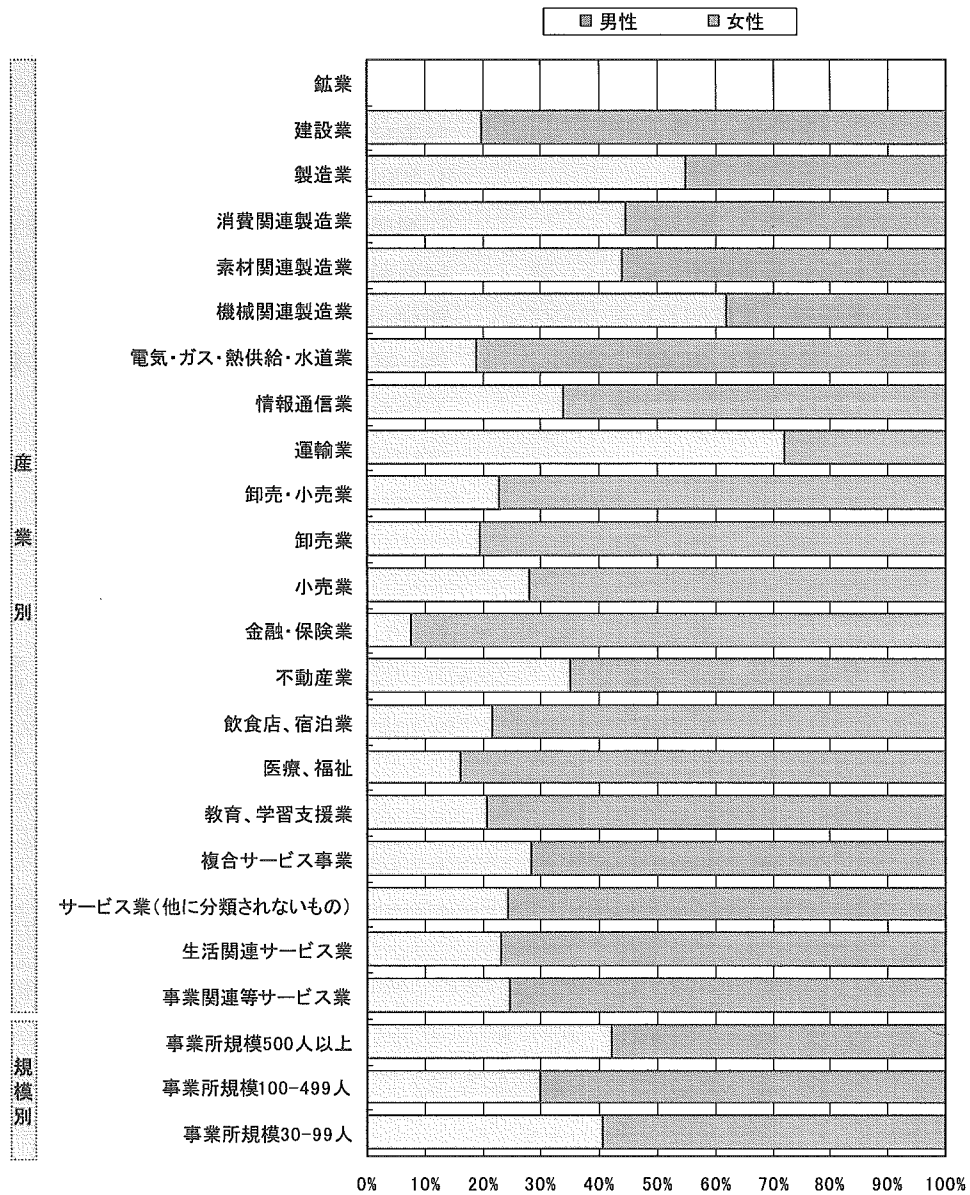


図 23. 派遣労働者数及び性別構成比



注：調査期日（平成16年8月31日）現在で就業している派遣労働者を派遣先の事業所で把握し、産業、事業所規模別に集計した。

図 24. 産業・事業所規模別派遣労働者数及び性別構成比

(2) 派遣労働者数

調査期日現在で、調査対象事業所に就業している派遣労働者数は956.6千人となっている。

これを産業別に見ると製造業が314.4千人と最も多く、次いで卸売・小売業128.5千人、金融・保険業127.7千人、サービス業（他に分類されないもの）111.8千人の順となっている。

また、製造業を中分類で分けると機械関連製造業が188.1千人と多い。

派遣労働者の性別構成をみると、男は37.2%、女は62.8%となっている。これを産業別にみると、男は運輸業72.0%、製造業54.8%と高くなっており、女は金融・保険業92.5%、医療、福祉83.9%と、運輸業、製造業以外はすべて高い割合を示している。

(3) 派遣労働者の業務

派遣労働者が就業している事業所において、派遣労働者が行っている業務（複数回答）についてみると、「一般事務」が最も高く36.4%、次いで「事務用機器操作（5号）」25.6%、「ファイリン

グ（8号）」14.3%、「物の製造」14.3%、「案内・受付、駐車場管理等（16号）」9.3%、「財務処理（10号）」8.5%、「販売」6.7%、「取引文書作成（11号）」4.9%、「ソフトウェア開発（1号）」4.6%、「機械設計（2号）」3.9%の順となっている。

(4) 製造業などで派遣労働者数が増加

派遣労働者が就業している事業所において1年前と比べた派遣労働者数の変化をみると、「増加した」事業所割合は47.8%、「減少した」16.5%、「変化なし」35.6%となっている。増加した人数をみると、「1～4人」36.4%、「5人以上」11.2%となっている。すなわち、派遣労働者の増加が続いていることと小規模事業所でも受け入れを増やしているという実態が見られる。

増加した事業所の割合を派遣労働者を使用している割合が高い産業でみると、製造業が53.2%、卸売・小売業52.5%、情報通信業50.5%、飲食店、宿泊業50.0%、運輸業49.6%の順で高くなっている。

表 16. 派遣労働者の業務別事業所の構成比

(%)

派遣労働者が就業している事業所計	政令で定める26業務（複数回答）																	
	ソフトウェア開発 (1号)	機械設計 (2号)	放機器操作 (3号)	放番組等出 (4号)	送機器操作 (5号)	通訳速記 (6号)	秘書 (7号)	ファイリング (8号)	調査 (9号)	財務 (10号)	取文書作成 (11号)	デモンストレーション (12号)	添乗 (13号)	建築清掃 (14号)	建設運点整備 (15号)	案内・受付・駐車場管理等 (16号)	研究開発 (17号)	
総数	100.0	4.6	3.9	0.3	0.1	25.6	2.3	2.9	14.3	1.0	8.5	4.9	0.3	0.1	2.8	1.4	9.3	3.7

事業の実施体制の企画・立案	政令で定める26業種（複数回答）									政令で定める26業務以外の業務（複数回答）						不明	
	書類の製作・編集 (18号)	広告デザイン (19号)	インテリアコーディネータ (20号)	アナウンサー (21号)	O A インストラクション (22号)	テレマーケティング営業 (23号)	セールスエンジニアの営業・金融商品の営業 (24号)	放送番組等における大道具 (25号)	営業 (26号)	販売	一般事務	介護	医療関連業務	物の製造	その他		
総数	0.8	0.6	0.7	0.1	0.1	3.1	1.6	0.9	0.0	1.9	6.7	36.4	1.4	2.4	14.3	19.7	0.0

表 17. 産業、1年前と比べた派遣労働者数の変化別事業所の構成比

(単位：%)

産 業	派遣労働者が就業している事業所計	1年前と比べた派遣労働者数の変化										
		増加した				変化なし	減少した			不明		
		1～4人	5人以上	不明	1～4人		5人以上	不明				
総 数	[ 31.5] 100.0	47.8	36.4	11.2	0.2	35.6	16.5	13.1	3.4	0.0	0.1	
建設業	[ 11.8] *	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
製造業	[ 22.5] 100.0	27.6	21.7	5.8	0.1	51.8	20.6	19.0	1.5	-	-	
消費関連製造業	[ 38.5] 100.0	53.2	34.2	18.8	0.2	36.6	10.1	7.2	2.9	0.1	0.0	
素材関連製造業	[ 31.6] 100.0	47.0	32.0	15.0	-	44.8	8.1	6.4	1.5	0.2	-	
機械関連製造業	[ 44.7] 100.0	48.5	32.2	16.2	0.2	39.1	12.3	10.5	1.8	-	0.1	
電気・ガス・熱供給・水道業	[ 39.3] 100.0	62.9	38.0	24.5	0.5	27.8	9.3	4.3	5.1	-	-	
情報通信業	[ 23.2] 100.0	52.7	45.9	6.6	-	36.7	10.6	7.9	2.8	-	-	
運輸業	[ 50.3] 100.0	50.5	39.9	10.5	0.2	27.2	22.2	13.3	8.9	-	0.1	
卸売・小売業	[ 25.7] 100.0	49.6	30.1	19.5	-	20.0	29.9	28.2	1.7	-	0.5	
卸売業	[ 30.3] 100.0	52.5	44.8	7.6	0.1	32.9	14.5	13.5	1.1	-	0.1	
小売業	[ 42.1] 100.0	50.9	45.0	5.8	0.0	38.5	10.4	9.6	0.8	-	0.2	
小売業	[ 22.8] 100.0	54.4	44.6	9.7	0.1	26.2	19.4	18.0	1.4	-	-	
金融・保険業	[ 63.8] 100.0	32.5	25.7	6.5	0.3	51.0	16.4	12.7	3.8	-	-	
不動産業	[ 48.6] 100.0	46.7	42.2	4.5	-	35.0	18.3	17.3	1.0	-	-	
飲食店、宿泊業	[ 25.2] 100.0	50.0	43.9	0.8	0.2	21.4	23.7	28.3	0.4	-	-	
医療、福祉業	[ 17.4] 100.0	39.9	31.3	8.2	0.3	53.4	6.5	4.9	1.6	-	0.3	
教育、学習支援業	[ 32.4] 100.0	33.7	35.1	3.4	0.1	57.8	3.5	3.2	0.4	-	-	
複合サービス事業	[ 16.1] 100.0	55.7	50.6	4.8	0.4	35.4	8.9	8.1	0.3	-	-	
サービス業【他に分類されないもの】	[ 27.5] 100.0	46.8	36.7	9.5	0.6	29.9	23.1	10.8	12.3	-	0.2	
生活関連サービス業	[ 30.7] 100.0	40.1	34.5	5.5	0.1	36.4	23.4	8.4	15.0	-	0.1	
娯楽関連サービス業	[ 25.6] 100.0	51.6	38.3	12.2	1.1	25.3	22.8	12.5	10.3	-	0.3	

注：[ ]は事業所総数に対する派遣労働者が就業している事業所の割合

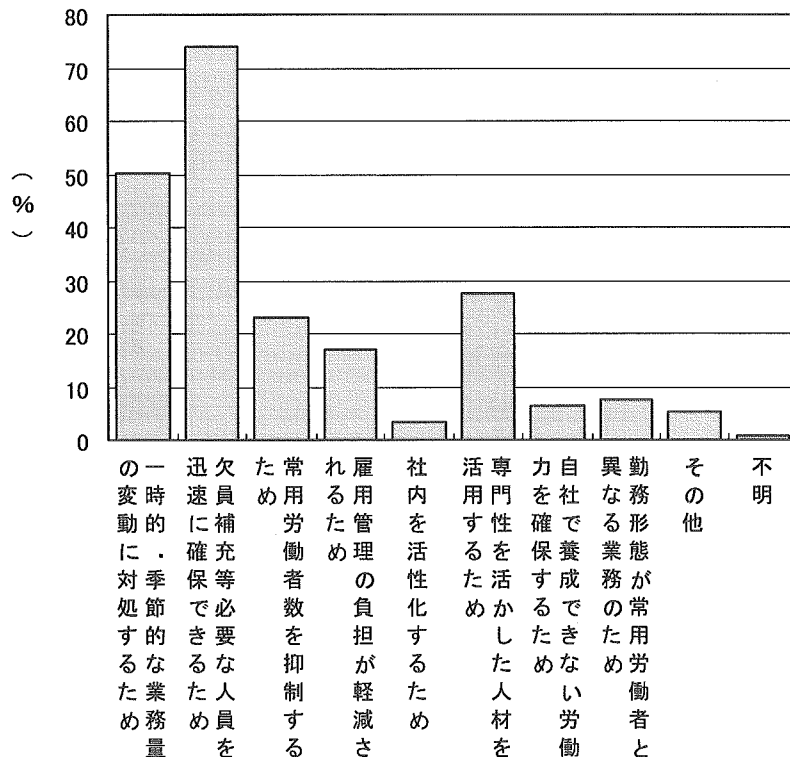


図 25. 派遣労働者を就業させる主な理由別事業所の構成比

(5) 派遣労働者を就業させる理由

派遣労働者を就業させる主な理由（3つまでの複数回答）をみると、雇用調整や人件費コストの軽減を考えた、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」が74.0%、「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」が50.1%、「常用労働者数を抑制するため」が22.9%となっている。一方で、本来の制度の目的である「専門性を活かした人材を活用するため」は27.6%、「自社で養成できない労働力を確保するため」は6.6%と少ない。

(6) 製造業における請負労働者の状況

製造業における請負労働者がいる事業所の割合は、30.7%となっており、いずれの規模でも請負労働者を受け入れている。これを事業所規模別にみると500人以上79.2%、100～499人53.0%、30～99人21.9%と規模が大きいほど請負労働者がいる事業所の割合が高い。

請負労働者がいる事業所のうち、物の製造を行う請負労働者がいる事業所の割合は23.2%となっている。これを事業所規模別にみると500人以上59.9%、100～499人42.4%、30～99人15.7%となっている。

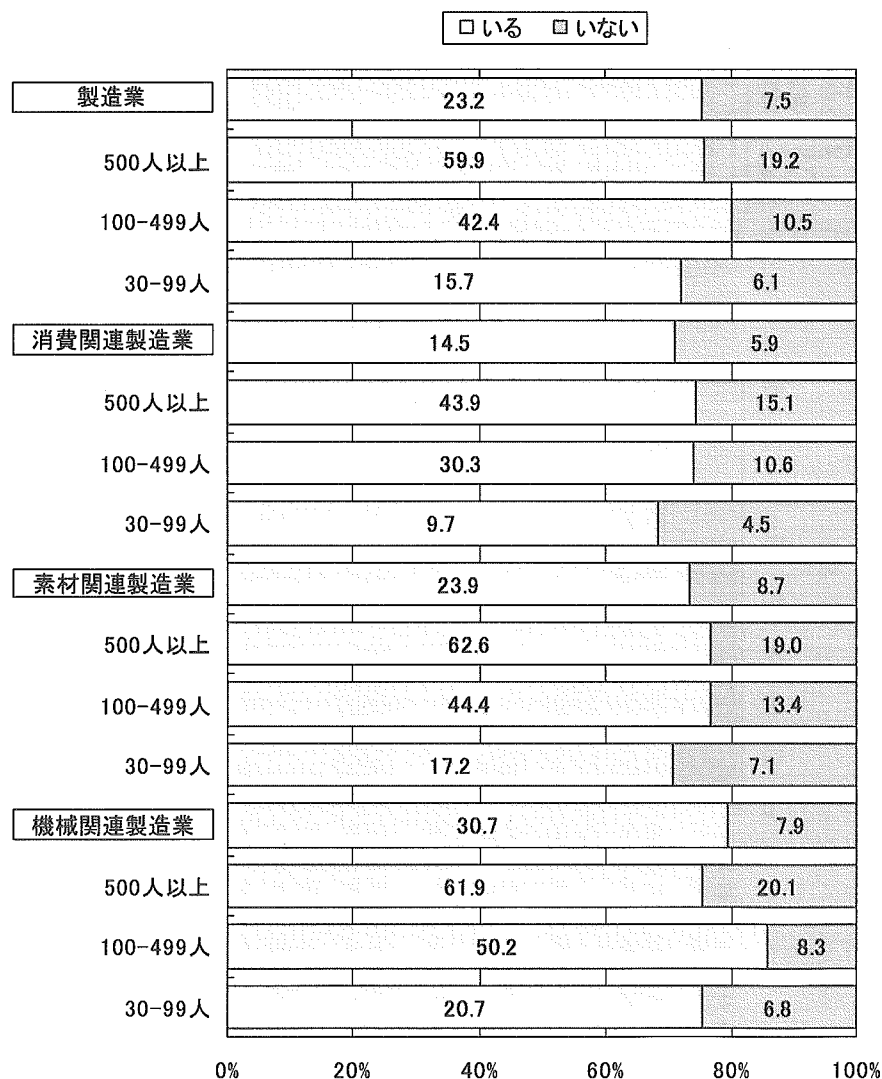


図 26. 産業（製造業）、事業所規模、物の製造を行う請負労働者の有無別事業所の構成比

## 2 労働条件

### (1) 残業

現在の派遣先における残業の頻度をみると、「ほとんど毎日ある」が26.4%、「まったくない」が13.9%である。男は「ほとんど毎日ある」が45.8%、「2～3日に1回程度」が20.3%、「まったくない」が9.8%、となっており、ほとんど毎日又は2～3日に1回程度の派遣労働者が66.1%となっている。

女は「ほとんど毎日ある」が14.9%、「2～3日に1回程度」が18.9%、「まったくない」は16.3%、である。

### (2) 年次有給休暇

現在、年次有給休暇を付与されている派遣労働者の割合は69.1%となっている。これを現在の派遣先での継続期間別にみると、「6カ月未満」は26.7%、「6カ月以上1年未満」は78.6%、「1年以上3年未満」は86.2%、「3年以上」は85.8%となっている。

次に、付与された年次有給休暇について過去1年間に取得した日数をみると、いずれの継続期間の派遣労働者も「10～14日」が最も多くなっている。

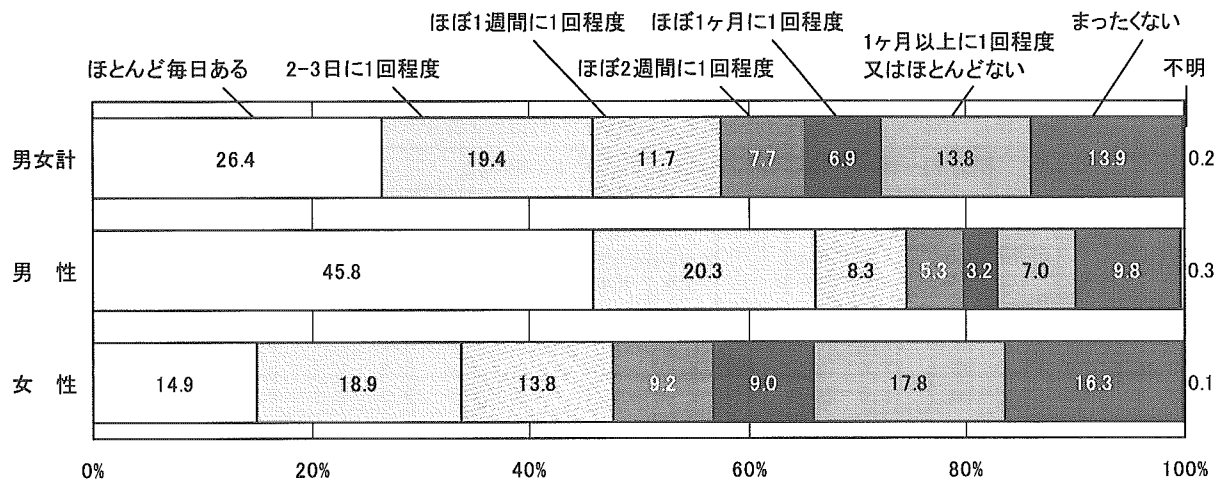


図 27. 性、残業の頻度別派遣労働者の構成比

表 18. 現在の派遣先での継続期間、年次有給休暇付与の有無、過去1年間の取得日数別派遣労働者の構成比

(単位:%)

派遣先での継続期間	派遣労働者総数	年次有給休暇付与の有無									
		付与されている者	過去1年間の取得日数						付与されていない者	不明	
			0日	1～4日	5～9日	10～14日	15日以上	不明			
総数	100.0	69.1	(100.0)	(7.9)	(17.5)	(26.3)	(39.3)	(8.4)	(0.7)	30.9	0.0
6カ月未満	100.0	26.7	(100.0)	(23.0)	(23.5)	(22.2)	(26.5)	(3.9)	(0.9)	73.3	-
6カ月以上1年未満	100.0	78.6	(100.0)	(15.1)	(28.4)	(22.5)	(29.9)	(3.0)	(1.1)	21.4	0.0
1年以上3年未満	100.0	86.2	(100.0)	(3.1)	(13.6)	(30.7)	(46.9)	(5.1)	(0.5)	13.8	0.0
3年以上	100.0	85.8	(100.0)	(2.3)	(10.8)	(24.7)	(41.3)	(20.4)	(0.4)	14.1	0.1

注：1）総数には継続期間不明を含む。

2）（ ）は年次有給休暇を付与されている者を100.0とした割合である。



(3) 賃金

現在の派遣就業中の賃金（時間給換算額、以下同じ。）をみると、「1,000円未満」の労働者が19.2%、「1,000円～1,500円未満」52.9%、「1,500円～2,000円未満」21.2%、「2,000円以上」3.4%となっている。

これを性別にみると、男は「1,000円未満」15.9%、「1,000円～1,500円未満」56.5%、「1,500円～2,000円未満」16.4%、「2,000円以上」7.4%となっており、女は「1,000円未満」21.2%、「1,000円～1,500円未満」50.7%、「1,500円～2,000円未満」24.1%、「2,000円以上」0.9%と

なっている。

主な派遣業務別に平均賃金をみると、「ソフトウェア開発（1号）」が1,711円と最も高く、次いで「機械設計（2号）」1,605円、「書籍等の制作・編集（19号）」1,533円、「通訳、翻訳、速記（6号）」1,516円、「研究開発（17号）」1,497円の順となっている。

一方低い順にみると、「建築物清掃（14号）」が978円、次いで「介護」983円、「医療関連業務」1,033円、「販売」1,097円、「物の製造」1,100円の順となっている。

表 19. 性、賃金（時間給換算額）階級別派遣労働者の構成比及び平均賃金

(単位: %, 円)

性	派遣労働者総数	賃金(時間給換算額)階級の区分											平均賃金			
		1000円未満	1000円～1500円未満		1500円～2000円未満		2000円以上					不明				
			1000円～1250円未満	1250円～1500円未満	1500円～1750円未満	1750円～2000円未満	2000円～2250円未満	2250円～2500円未満	2500円～2750円未満	2750円～3000円未満	3000円以上					
総数	100.0	19.2	52.9	29.3	29.6	21.2	17.8	3.4	3.4	1.6	0.4	0.5	0.1	0.8	3.3	1,281
男	100.0	15.9	56.5	37.4	19.1	16.4	11.9	4.5	7.4	3.3	0.8	1.2	0.2	1.9	3.8	1,321
女	100.0	21.2	50.7	24.5	26.2	24.1	21.3	2.7	0.9	0.5	0.2	0.1	0.1	0.1	3.0	1,257

注：平均賃金は不明を除いて集計している。

表 20. 派遣業務別平均賃金（時間給換算額）

(単位:円)

	派遣労働者総数	政令で定める26業務（複数回答）											建築設備 運転・点検・整備 (15号)
		ソフトウェア開発 (1号)	機械設計 (2号)	事務用機器操作 (5号)	通訳、翻訳、速記 (6号)	秘書 (7号)	ファイリング (8号)	調査 (9号)	財務処理 (10号)	取引文書作成 (11号)	建築物清掃 (14号)		
総数	1,281	1,711	1,605	1,304	1,516	1,448	1,361	1,459	1,263	1,431	978	1,110	
		政令で定める26業務（複数回答）						政令で定める26業務以外の業務（複数回答）					
		案内・受付、駐車場管理等 (16号)	研究開発 (17号)	書籍等の制作・編集 (19号)	OAインストラクション (23号)	テレマーケティングの営業 (24号)	営業 (24・25号を除く)	販売	一般事務	介護	医療関連業務	物の製造	その他
総数	1,243	1,497	1,533	1,493	1,347	1,456	1,097	1,318	983	1,033	1,100	1,167	

注：1）金額記入欄1つに対して業務は複数回答となっている。

2）平均賃金は不明を除いて集計している。

3）付属統計表第2表で派遣労働者の構成比が0.6%以上、かつ賃金の記入のあるサンプル数が100件以上ある業務について掲載している。

3 派遣労働者から苦情を受けた事業所  
過去1年間における派遣労働者からの苦情の申し出を受けた事業所の割合は7.5%と少ない。苦情の内容（主なもの3つまでの複数回答）で多いのは、「業務内容」46.9%、「人間関係・いじめ」32.7%、「指揮命令関係」25.4%、「就業日・就業時間・休憩時間・時間外労働・休暇」15.0%の順となっている。

4 苦情を申し出た労働者  
過去1年以内に苦情を申し出たことがある派遣労働者は22.9%となっている。苦情の主な内容を見ると、「賃金」が28.0%と最も多く、次いで「業務内容」21.9%、「就業日・

就業時間・休憩時間・時間外労働・休暇」14.7%、「人間関係・いじめ」13.5%の順となっている。

5 派遣労働者の要望

(1) 派遣元への要望

派遣元への要望のある派遣労働者の割合は66.4%となっている。このうち、要望の内容（3つまでの複数回答）をみると「賃金制度を改善してほしい」が61.6%と最も多く、次いで「継続した仕事を確保してほしい」33.5%、「福利厚生制度を充実してほしい」22.9%、「苦情・要望に迅速に対応してほしい」22.1%、「年次有給休暇を取りやすくしてほしい」19.4%、「教育訓練を充実してほしい」18.8%の順となっている。

表 21. 過去1年間における派遣労働者からの苦情の申出の有無、苦情の主な内容別事業所の構成比

(単位: %)

	派遣労働者が就業している事業所計	苦情の申出の有無											苦情の申出がない又は不明の事業所	
		苦情の申出を受けた事業所	苦情の内容（複数回答 主なもの3つまで）											
			業務内容	指揮命令関係	派遣期間	就業日・就業時間・休憩時間・時間外労働・休暇	安全・衛生	個人情報保護	人間関係・いじめ	セクシュアルハラスメント	その他	不明		
総数	100.0	7.5	(100.0)	(46.9)	(25.4)	(3.8)	(15.0)	(2.8)	(0.9)	(32.7)	(4.7)	(10.3)	(0.0)	92.5

注：（ ）は派遣労働者からの苦情の申出を受けた事業所を100.0とした割合である。

表 22. 性、過去1年以内における苦情の申し出の有無、苦情の内容別派遣労働者の構成比

(単位: %)

性	派遣労働者総数	過去1年以内の苦情の申し出の有無													苦情を申し出たことのない者	
		苦情を申し出たことがある者	苦情の内容													
			業務内容	指揮命令系統	派遣期間	賃金	就業日・就業時間・休憩時間・時間外労働・休暇	安全・衛生	個人情報の保護	人間関係・いじめ	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産による不利益な取扱い	その他	不明		
総数	100.0	22.9	(100.0)	(21.9)	(8.9)	(3.7)	(28.0)	(14.7)	(2.6)	(0.7)	(13.5)	(1.7)	(0.5)	(4.0)	(→)	77.1
男	100.0	17.5	(100.0)	(16.9)	(6.9)	(5.0)	(34.4)	(18.5)	(4.4)	(→)	(11.2)	(→)	(→)	(2.7)	(→)	82.5
女	100.0	25.2	(100.0)	(23.9)	(9.6)	(3.1)	(25.4)	(13.2)	(1.9)	(1.0)	(14.4)	(2.4)	(0.5)	(4.5)	(→)	73.8

注：（ ）は苦情を申し出たことがある者を100.0とした割合である。

表 23. 性、派遣元への要望の有無、要望の内容別派遣労働者の構成比 (%)

性	派遣労働者総数	派遣元への要望の有無												要望がない者
		要望がある者	要望の内容(複数回答3つまで)											
			継続した仕事を確保してほしい	賃金制度を改善してほしい	年次有給休暇を取りやすくしてほしい	労働・社会保険に加入してほしい	安全管理・健康管理を充実してほしい	福利厚生制度を充実してほしい	教育訓練を充実してほしい	苦情・要望に迅速に対応してほしい	派遣前業務訪問を求めよう先明に派遣に説明してほしい	その他	不明	
総数	100.0	66.4 (100.0)	(33.5)	(61.6)	(19.4)	(7.9)	(9.4)	(22.9)	(18.8)	(22.1)	(1.6)	(8.3)	(0.0)	33.6
男性	100.0	61.0 (100.0)	(35.7)	(60.2)	(27.7)	(14.1)	(10.4)	(17.8)	(16.8)	(18.4)	(1.2)	(8.6)	(0.0)	39.0
女性	100.0	69.5 (100.0)	(32.4)	(62.3)	(15.0)	(4.7)	(8.9)	(25.5)	(19.9)	(24.0)	(1.8)	(8.1)	(0.0)	30.5

注：( ) は派遣元への要望がある者を 100.0 とした割合である。

表 24. 性、派遣先への要望の有無、要望の内容別派遣労働者の構成比 (%)

性	派遣労働者総数	派遣先への要望の有無								要望がない者
		要望がある者	要望の内容(複数回答3つまで)							
			派遣契約外業務を命じないよう管理してほしい	指揮命令系統を明確にしてほしい	派遣契約期間を長くしてほしい	派遣契約の中途解除を避ける努力をしてほしい	適切な労働時間管理をしてほしい	年次有給休暇を取りやすくしてほしい	職場でのいじめやセクハラ等の防止について責任を持って対応してほしい	
総数	100.0	55.6 (100.0)	(16.4)	(24.7)	(22.9)	(12.2)	(13.6)	(20.6)	(7.9)	
男性	100.0	52.0 (100.0)	(11.9)	(22.6)	(23.8)	(11.4)	(18.2)	(25.3)	(4.8)	
女性	100.0	57.8 (100.0)	(18.8)	(25.7)	(22.3)	(12.6)	(11.1)	(18.0)	(9.6)	

性	派遣先への要望の有無								要望がない者
	要望の内容(複数回答3つまで)								
	苦情の申し立てに対して迅速に対応してほしい	個人情報の保護に配慮してほしい	職場環境(安全・衛生等)を良くしてほしい	派遣前の事業所訪問等を求めないでほしい	正社員として雇用してほしい	その他	不明		
総数	(13.6)	(5.5)	(13.9)	(1.1)	(33.0)	(10.9)	(0.0)	44.4	
男性	(10.6)	(3.6)	(14.8)	(0.9)	(38.1)	(8.8)	(-)	48.0	
女性	(15.2)	(6.5)	(13.4)	(1.2)	(30.4)	(12.1)	(0.0)	42.2	

注：( ) は派遣先への要望がある者を 100.0 とした割合である。

(2) 派遣先への要望

派遣先への要望のある派遣労働者の割合は、55.6%となっている。このうち、要望の内容(3つまでの複数回答)をみると「正社員として雇用してほしい」が33.0%と最も多く、次いで「指揮命令系統を明確にしてほしい」24.7%、「派遣契約期間を長くしてほしい」22.9%、「年次有給

休暇を取りやすくしてほしい」20.6%、「派遣契約外業務を命じないよう管理してほしい」16.4%、「職場環境(安全・衛生等)を良くしてほしい」13.9%、「適切な労働時間管理をしてほしい」及び「苦情の申し立てに対して迅速に対応してほしい」13.6%、「派遣契約の中途解除を避ける努力をしてほしい」12.2%の順となっている。

## 第5 ストレスの原因は健康状態

### 1 ストレスの原因は健康状態

国民の健康状態について、厚生労働省の「平成16年国民生活基礎調査」結果からみると、悩みやストレスの原因は、自分の健康・病気に関係していることが分かる。

(1) 同調査によれば、日常生活での悩みやストレスが「ある」とする者は49.1%と、「ない」とする者の45.0%を上回っている。

性別にみると、悩みやストレスが「ある」とする者は、男性が44.6%、女性が53.3%となっている。

年齢階級別には、男性は「45～54歳」、女性

は「35～44歳」が最も多い。

(2) 悩みやストレスの原因は、男女ともに「自分の健康・病気」が最も多く、次いで「将来・老後の収入」、「収入・家計・借金」の順となっている。

年齢別には、若いうちの悩みやストレスの原因となるものは、自分の健康・病気ではなくて、自分の学業・受験・進学や、家族や家族以外との人間関係であったり、結婚や子育ての頃になると、収入・家計・借金であったり、将来・老後の収入であったり、子どもの教育であったりする。

40代後半からは、とくに自分の健康・病気が、悩みやストレスの原因になっている。

表 25. 性・年齢階級別にみた悩みやストレスがある者の割合 (平成16年)

性	総数	12～14歳	15～24	25～34	35～44	45～54	55～64	65～74	75～84	85歳以上
総数	49.1	35.2	44.1	50.7	54.8	54.3	49.6	45.1	45.6	45.0
男	44.6	31.3	39.4	44.6	48.4	49.5	46.0	41.9	42.6	45.2
女	53.3	39.2	48.7	56.5	60.9	59.1	53.0	48.0	47.7	45.0

資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」

注：1) 入院者は含まない。

2) 12歳以上の者についての調査である。

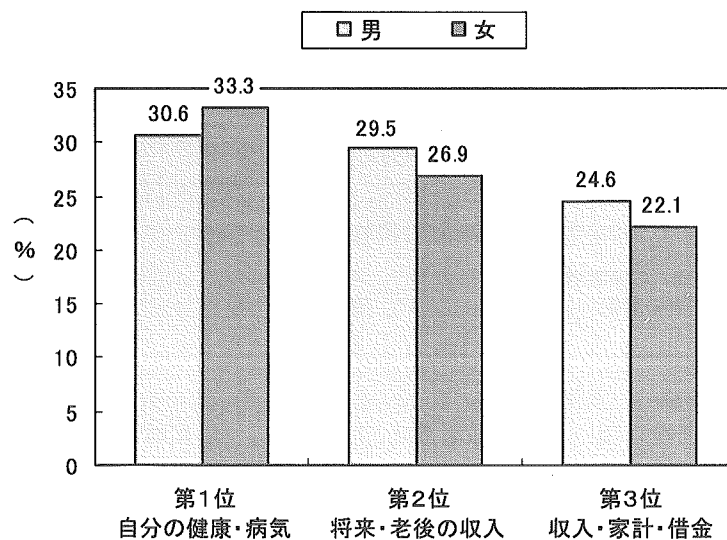


図 28. 悩みやストレスの原因