

派遣労働者と一般労働者の比較

1 労働者数

従業上の地位	労働者数	全雇用者（役員を除く） に占める割合
全雇用者（役員を除く）	4940万人	100.0%
正規の職員・従業員	3475万人	70.3%
パート・アルバイト・ 契約社員等	1421万人	28.8%
派遣社員	45万人	0.9%

※)「正規の職員・従業員」「パート」「アルバイト」「契約社員等」「派遣社員」は、勤め先での呼称による。

〔労働力調査詳細集計（平成14年7月～9月平均）／総務省統計局〕

派遣労働者が全雇用者に占める割合は、1%程度。

2 勤務日数・勤務時間

派遣労働者	一般労働者
(1) 勤務日数 年間 233.5日 1月 19.5日	(1) 勤務日数 年間 238.8日 1月 19.9日
(2) 勤務時間 1日 7.5時間	(2) 勤務時間 1日 7.7時間

派遣労働者：〔平成14年6月総合的実態調査（派遣労働者調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

一般労働者：〔平成13年毎月勤労統計調査／厚生労働省統計情報部〕

派遣労働者と一般労働者の勤務日数、勤務時間に特段の差はない。

3 賃金

(1) 全産業平均

派遣労働者	一般労働者	パートタイム労働者
1日 9,875円	1日 14,813円 (平均勤続年数=12.2年)	1日 5,118円 (※パートタイム労働者の平均である5.6時間換算。 8時間換算の場合=7,312円)

(2) 職種毎平均

① 派遣労働者

- ・ ソフトウェア開発 13501円
- ・ 機械設計 15026円
- ・ 受付・案内、駐車場管理 8373円
- ・ 営業 10268円
- ・ 一般事務 9333円

② 一般労働者

- ・ プログラマー 12190円 (平均勤続年数=5.3年)
- ・ システムエンジニア 15983円 (平均勤続年数=8.7年)
- ・ 警備員 10295円 (平均勤続年数=6.5年)
- ・ 家庭用品外交販売員 10571円 (平均勤続年数=7.5年)
- ・ 販売店員 11204円 (平均勤続年数=8.1年)

③ パートタイム労働者

- ・ 製造業 4906円
(※パートタイム労働者の平均である5.6時間換算。8時間換算の場合=7008円)
- ・ サービス業 5729円
(※パートタイム労働者の平均である5.6時間換算。8時間換算の場合=8184円)
- ・ 卸売・小売業、飲食店 4793円
(※パートタイム労働者の平均である5.6時間換算。8時間換算の場合=6848円)
- ・ 金融・保険業 5751円
(※パートタイム労働者の平均である5.6時間換算。8時間換算の場合=8216円)

派遣労働者：〔平成14年6月総合的実態調査（派遣労働者調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

一般労働者：〔平成13年賃金構造基本統計調査／厚生労働省統計情報部〕

パートタイム労働者：〔平成13年賃金構造基本統計調査／厚生労働省統計情報部〕

派遣労働者の賃金については、全産業平均で見ると、パートタイム労働者より高く、一般労働者より低くなっているが、専門的な知識、技術等を必要とする業務については、派遣労働者と一般労働者との間に大きな差は生じていない。

労働者派遣についての意識に関する
実態調査の結果概要

1 派遣先側

- 常用労働者ではなく派遣労働者を受け入れる理由（複数回答）
- ・ 欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため …45. 1%
 - ・ コストが割安なため …37. 0%
 - ・ 常用労働者の数を抑制するため …26. 0%
 - ・ 特別な知識・技術を必要とするため …24. 6%
 - ・ 一時的・季節的な業務量の増大に対応するため …24. 4%
- パート・アルバイト等ではなく派遣労働者を受け入れる理由（複数回答）
- ・ 特別な知識・技術を必要とするため …40. 9%
 - ・ 欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため …38. 9%
 - ・ 雇用管理の負担が軽減されるため …27. 2%
 - ・ 教育訓練の必要がないため …26. 6%
 - ・ 雇用調整が容易なため …17. 8%

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣先調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

労働者派遣は、臨時的・一時的な労働力ニーズに迅速に対応でき、かつ、即戦力として期待できる点がメリットとして挙げられる。

2 派遣労働者側

○ 派遣という働き方の選択理由（複数回答）

- ・ 正社員として働きたいが就職先が見つからなかった ……35. 5%
- ・ 働きたい仕事内容を選べるから ……35. 2%
- ・ 働きたい曜日や時間を選べるから ……25. 4%
- ・ 仕事の範囲や責任が明確だから ……25. 0%
- ・ 仕事が見つかるから ……21. 9%

○ 今後希望する働き方

- ・ 今後も派遣労働者として働き続けたい ……29. 7%
- ・ できるだけ早い時期に正社員として働きたい ……25. 8%
- ・ いろいろな働き方をしたい ……15. 8%
- ・ 不明 ……11. 6%
- ・ 家庭の条件が整えば正社員として働きたい ……10. 7%

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣先調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

派遣という働き方は、自分のライフスタイルに合った働き方として積極的に選択する者と、正社員としての職が見つからず消極的に選択する者の双方がいる。

○ 派遣労働者としての働き方のメリット（複数回答）

- ・ 仕事の範囲や責任が明確 ……35. 5%
- ・ 自分の能力を生かせる ……26. 9%
- ・ 専門的な技術や資格を生かせる ……26. 8%
- ・ 働きたい仕事内容を選べる ……24. 5%
- ・ 働きたい曜日や時間を選べる ……18. 0%

○ 派遣労働者としての働き方のデメリット（複数回答）

- ・ 将来の見通しがたたない ……40. 3%
- ・ 雇用が不安定である ……39. 0%
- ・ 技能が向上しても評価が上がらない ……29. 5%
- ・ 賃金水準が低い ……28. 8%
- ・ 収入が不安定である ……28. 2%

〔平成14年6月総合的実態調査（派遣先調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

派遣労働は、自分の能力等やライフスタイルに合った働き方ができると評価する派遣労働者がいる一方、常用雇用に比べ短期の雇用・就業になりがちであることによるデメリットがあると感じている派遣労働者もいる。

○ 派遣会社への要望（複数回答）

- ・ 勤続年数により給与が上がるようにして欲しい …48. 0%
- ・ 継続的に仕事を提供して欲しい …38. 1%
- ・ 諸手当を充実して欲しい …36. 7%
- ・ 実力や能力に応じた給与にして欲しい …36. 5%
- ・ 無料の教育訓練を充実して欲しい …30. 5%

○ 派遣先への要望（複数回答）

- ・ 特に希望するものはない …36. 8%
- ・ 年次有給休暇を取りやすくして欲しい …19. 4%
- ・ 指揮命令系統を明確化して欲しい …18. 9%
- ・ 業務の範囲、指揮命令者を周囲に周知して欲しい …18. 3%
- ・ 社員に派遣制度について周知させて欲しい …14. 6%

○ 政府等への要望（複数回答）

- ・ 公的な教育訓練の充実 …28. 7%
- ・ 苦情やトラブルの相談窓口等の充実 …26. 8%
- ・ 派遣期間の制限の撤廃 …24. 9%
- ・ 悪質な派遣会社に対する取締りの強化 …24. 7%
- ・ 悪質な派遣先に対する取締りの強化 …22. 4%

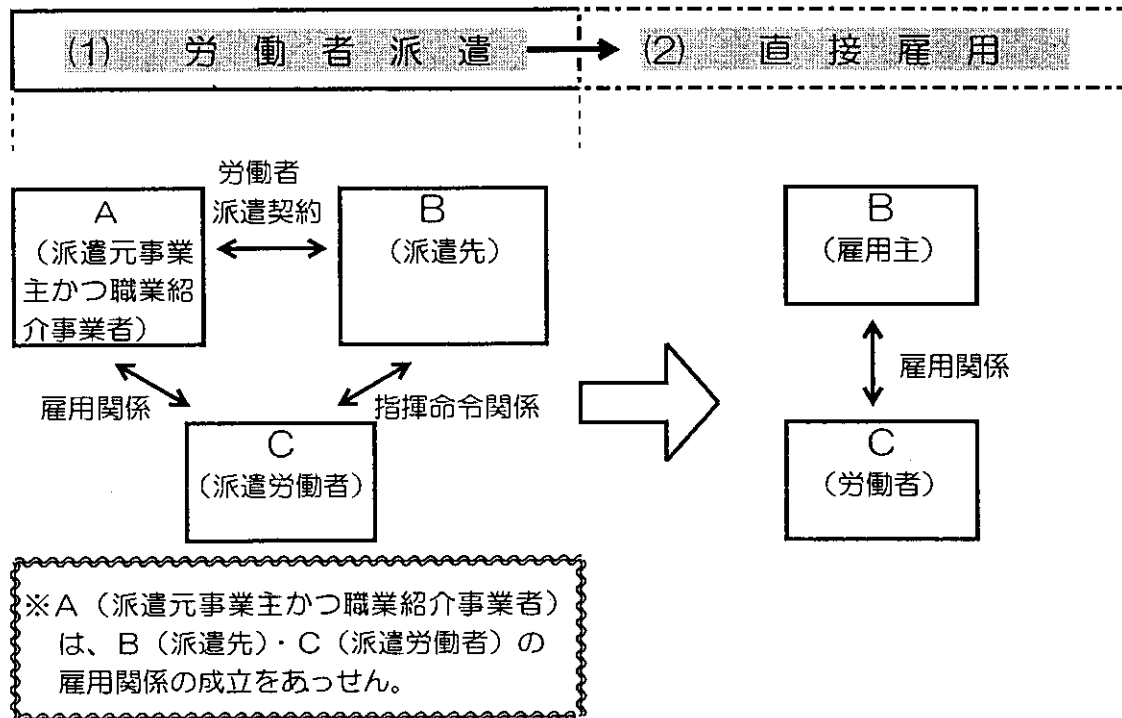
〔平成14年6月総合的実態調査（派遣先調査）／厚生労働省民間需給調整課〕

派遣会社、派遣先等への要望については、①短期の雇用・就業になりがちであることによるデメリットに起因するもの、②指揮命令が派遣先からなされることによるものが多い。

紹介予定派遣の概要

1. 紹介予定派遣とは

労働者派遣のうち、派遣元事業主が、派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行う（ことを予定している）もの。



(1) 労働者派遣

- A（派遣元事業主かつ職業紹介事業者）は、B（派遣先）にC（派遣労働者）を派遣しつつ、B・Cに対して職業紹介（⇒※）を行う。

※）職業紹介…求人と求職の申込みを受け、求人者と求職者の雇用関係の成立をあっせんすること。紹介予定派遣の場合、具体的には、求人条件の明示、求人・求職の意思確認など。

- 労働者派遣期間中に、B（派遣先）はC（派遣労働者）の業務遂行能力等が直接雇用するのに相応しいか見定め、C（派遣労働者）はB（派遣先）における仕事が自分に合うかどうか等を見定める。

(2) 直接雇用

- 労働者派遣の期間に、B（派遣先）・C（派遣労働者）の双方の合意が得られれば、労働者派遣終了後に、B・C間の直接雇用に移行。（B・Cの双方の合意が得られなければ、労働者派遣はそのまま終了。）

2. 紹介予定派遣の経緯

○ 昭和61年…労働者派遣法制定

労働者派遣事業が社会的に定着しておらず、労働者派遣事業を行う事業所が、職業紹介と労働者派遣を混同して行い、雇用主としての責任を十分に果たさないような事態が生ずることが懸念されたことから、「求職者を職業紹介する手段として労働者派遣をするものではないこと」という許可の要件が設けられ、紹介予定派遣を行うことが認められていなかったところ。

○ 平成12年12月…紹介予定派遣解禁

労働者派遣法制定以来、10数年が経過し、労働者派遣事業制度が社会的に定着してきた状況の下、紹介予定派遣が派遣労働者の直接雇用の促進に資すること等を踏まえ、解禁。

○ 平成15年3月

紹介予定派遣のルールを新たに法律に規定し、派遣就業開始前の事前面接等を可能とすること等を内容とする労働者派遣法の改正案を国会提出（⇒「3. 紹介予定派遣に係る改正」）。

3. 紹介予定派遣に係る改正（今国会において審議中）

(1) 紹介予定派遣のルールを新たに法律に規定（※1）し、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等を可能とすること（※2）。

※1 新たに法律に規定されるルール

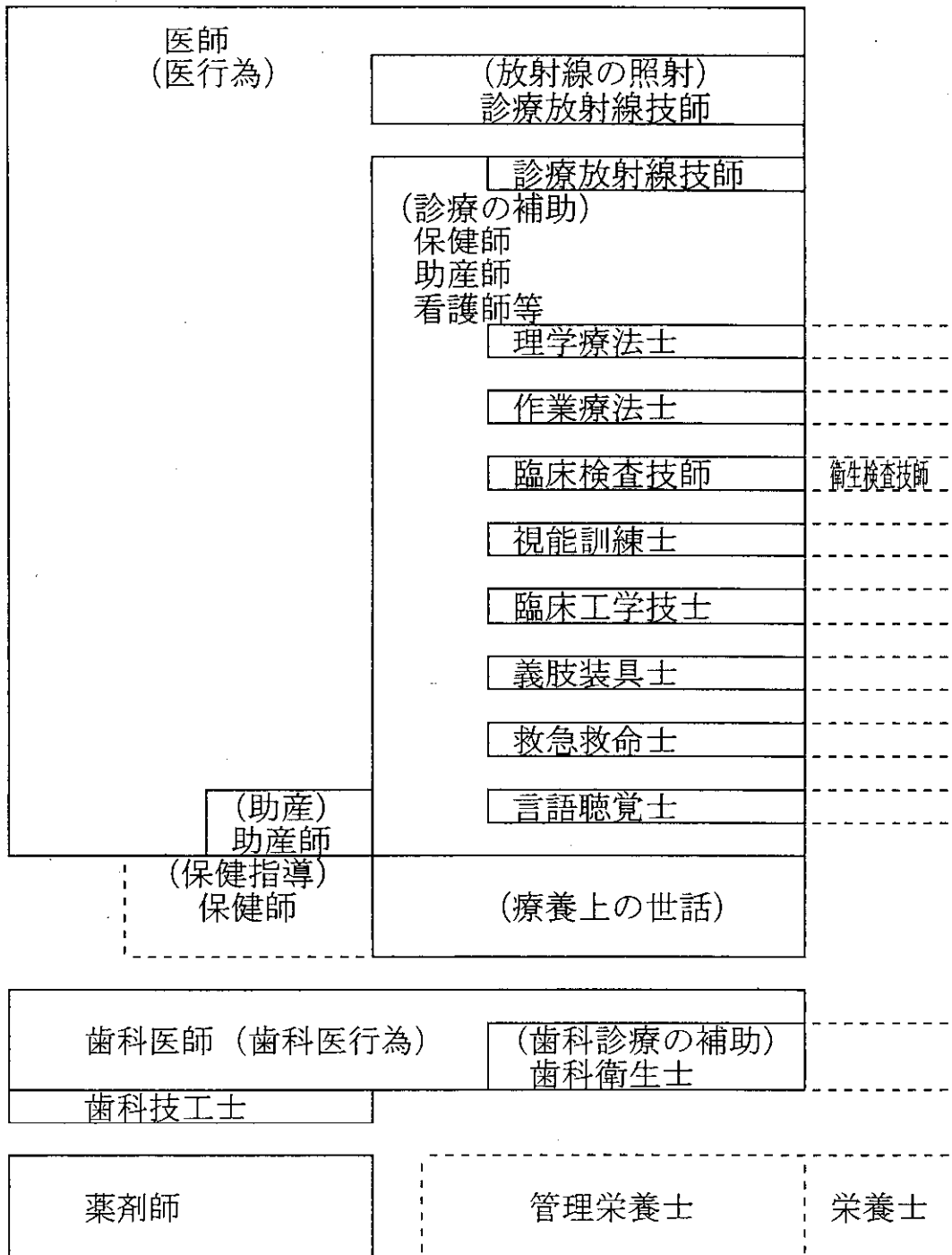
- ・ 労働者派遣契約の締結に際し、紹介予定派遣に関する事項を定めること（派遣元事業主から派遣労働者に明示すべき事項にもなる）
- ・ 派遣元事業主は、紹介予定派遣に係る労働者として雇い入れる場合等、その旨明示すること。
- ・ 派遣元管理台帳・派遣先管理台帳に、紹介予定派遣に関する事項を記載すること。

※2 具体的内容

- ① 派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等を可能にすること。（紹介予定派遣については、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならないこととする規定を適用しないものとする。）
- ② 派遣就業開始前及び派遣就業期間中の求人条件の明示を可能とすること。
- ③ 派遣就業期間中の求人・求職の意思等の確認及び採用内定を可能とすること。

(2) 紹介予定派遣の期間を一定期間に制限することや派遣労働者の特定に当たっての差別禁止等について必要な措置を講ずること。

医療機関における業務の類型



————— 業務独占(当該資格を有するものでなければその業務をできない)
 ----- 名称独占(当該資格を有するものでなければその名称を使用できない)

注) なお、いずれも雇用形態(常用雇用、パートタイム等)は問わない。

医療関連職種の雇用の実態

1 平成13年に医療業（※1）に入職した者の入職経路別の数・割合

産業	職業紹介機関等					縁故・出向等				計
	職安	民営	学校	広告	その他	縁故	前会社	出向	出向復帰	
医療業	90,100人 (20.4%)	11,400人 (2.6%)	93,400人 (21.1%)	82,500人 (18.7%)	63,200人 (14.3%)	92,700人 (21.0%)	7,200人 (1.6%)	7,100人 (1.6%)	1,400人 (0.3%)	441,700人 (100.0%)
調査 産業計	1,208,600人 (19.3%)	72,600人 (1.2%)	475,400人 (7.6%)	2,292,700人 (36.6%)	580,200人 (9.3%)	1,466,100人 (23.4%)	259,500人 (4.1%)	133,000人 (2.1%)	33,100人 (0.5%)	6,261,700人 (100.0%)

※ 平成13年雇用動向調査（厚生労働省統計情報部）

※1 医療業：病院、一般診療所、歯科診療所、助産・看護業、療術業、医療に附帯するサービス業（日本標準産業分類による）

2 医療関連職種の有効求人倍率の推移

	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度
医師、薬剤師等*2	1.59	1.86	2.45	2.89	3.27
保健師、助産師等*3	—	—	1.05	1.13	1.20
医療技術者*4	—	—	1.08	1.15	1.19
（参考）職業計	0.40	0.38	0.47	0.42	0.41

※ 厚生労働省「職業安定業務統計」

※2 医師、薬剤師等：医師、歯科医師、獣医師及び薬剤師

※3 保健師、助産師等：保健師、助産師、看護師及び准看護師

※4 医療技術者：診療放射線技師、臨床検査技師、衛生検査技師、理学療法士、作業療法士、歯科衛生士、歯科技工士、臨床工学技士、視能訓練士及び言語聴覚士

病院における医師等の人員充足状況

※ 医療法に基づく同法施行規則においては、病院に置くべき医師その他の従業者の員数の標準数を定めている。

1. 病床規模別にみた医療従事者の標準数の適合率

(1) 医師

20床 ～49床	50床 ～99床	100床 ～149床	150床 ～199床	200床 ～299床	300床 ～399床	400床 ～499床	500床以上	計
66.1%	67.3%	72.2%	75.8%	75.3%	79.7%	78.8%	87.1%	72.6%

(2) 看護師等

20床 ～49床	50床 ～99床	100床 ～149床	150床 ～199床	200床 ～299床	300床 ～399床	400床 ～499床	500床以上	計
97.0%	97.6%	97.8%	98.3%	98.6%	99.0%	98.2%	98.7%	98.0%

(3) 薬剤師

20床 ～49床	50床 ～99床	100床 ～149床	150床 ～199床	200床 ～299床	300床 ～399床	400床 ～499床	500床以上	計
80.2%	87.8%	88.8%	88.2%	85.5%	82.9%	78.2%	78.9%	85.4%

2. 地域別にみた医療従事者の標準数の適合率

(1) 医師

北海道 東北	関東	北陸 甲信越	東海	近畿	中国	四国	九州	全国
51.3%	77.1%	64.4%	75.3%	87.0%	71.5%	72.0%	75.8%	72.6%

(2) 看護師等

北海道 東北	関東	北陸 甲信越	東海	近畿	中国	四国	九州	全国
98.9%	94.3%	98.5%	97.6%	99.0%	98.6%	99.0%	99.4%	98.0%

(3) 薬剤師

北海道 東北	関東	北陸 甲信越	東海	近畿	中国	四国	九州	全国
76.9%	88.6%	84.4%	87.5%	93.2%	80.7%	87.2%	83.5%	85.4%

以上、平成13年度「医療法第25条に基づく立入検査結果」より

病院看護職員の就業等の状況

((社) 日本看護協会調べ)

1 臨時職員・パートタイマーの比率

※「臨時職員」とは、正規職員と勤務形態が同じで雇用期間に定めのある者
 「パートタイマー・アルバイト」とは、正規職員の所定労働時間よりも労働時間が短い者

表1 外来・病棟別

	外 来 (%)	病 棟 (%)
1987年	19.5	2.4
1991年	23.7	3.6
1995年	22.3	3.4
1999年	21.1	2.5

出典：日本看護協会「1999年 病院看護基礎調査」

表2 設置主体別（1999年）

	比 率 (%)
国 (177)	3.9
自治体 (413)	7.3
公的 (128)	4.4
社会保険関係団体 (58)	5.9
医療法人・個人 (795)	5.8
学校法人・その他 (233)	3.0
無 回 答 (20)	2.5
合 計 (1,824)	5.2

資料：日本看護協会調べ

注：（ ）内は回答病院数

表3 病床規模別（1999年）

	比 率 (%)
20~49床 (88)	7.3
50~99床 (290)	7.3
100~199床 (534)	6.2
200~299床 (318)	6.4
300~499床 (355)	6.2
500~899床 (193)	4.1
900床以上 (44)	2.1
無 回 答 (2)	1.0
合 計 (1,824)	5.2

資料：日本看護協会調べ

注：（ ）内は回答病院数

表4 パートタイマー（看護師）の平均時給（1999年）

	平均時給
日勤帯 (1,097)	1,431円
夜勤帯 (331)	1,773円

出典：日本看護協会「1999年 病院看護基礎調査」

注：（ ）内は回答病院数

2 育児・介護休業制度の利用状況

表5 育児休業制度の利用状況

	出産者比率(注1)	出産者に対する 育児休業取得者比率	平均育児休業期間(育児休業 取得者について)(注2)
1986年	6.2%	48.3%	6.3月
1990年	5.1%	58.8%	6.5月
1994年	4.2%	70.5%	7.4月
1998年	4.0%	85.3%	8.1月

出典：日本看護協会「1999年 病院看護基礎調査」

注1：女性看護職員に対する年間出産者の比率

注2：産後休暇・年次有給休暇を除く。調査時点で休暇中の者・取得予定期間も含む。

表6 介護休業の利用状況

介護休業者	平均取得期間	全看護職員に占める 介護休業者の割合(%)
394人 (278)	2.3月 (269)	0.6 (199)

出典：日本看護協会「1999年 病院看護基礎調査」

注1：（ ）は回答施設数

注2：99' 4月～9月までの期間に介護休業を取得した数である。

3 育児・介護休業取得者の代替要員確保状況

表7 育児・介護休業取得者の代替要員の確保状況（1999年）

	施設数	比率(%)
概ねできている	818	30.2
一部確保したが不十分	439	16.2
全く得られない	293	10.8
育児・介護休業者はいたが補充の必要がなかった	517	19.1
育児・介護休業取得者はいなかった	322	11.9
無回答	320	11.8
合計	2,709	100.0

出典：日本看護協会「1999年 病院看護基礎調査」

注：1999年は、育児・介護休業者の代替要員に派遣労働者が特例として認められていた。

表8 育児・介護休業取得者の代替要員の確保方法（1999年）
 （表7において、「概ね確保できている」、「一部確保したが不十分」と回答した場合）

	施設数	比率 (%)
臨時にパートタイマー・アルバイトを採用	618	49.2
派遣労働者を利用	19	1.5
元職員を再雇用	111	8.8
その他	446	35.5
合計	1,257	100.0

出典：日本看護協会「1999年 病院看護基礎調査」

注：1999年は、育児・介護休業者の代替要員に派遣労働者が特例として認められていた。

表9 産休・育休の代替者を採用したいと回答した病院の割合 (%)

	計	国	自治体	公的	社会保険 関係団体	医療法人 ・個人	学校法人/ その他
2001年 (3,119)	45.2	75.5	62.0	54.5	44.4	33.2	45.3
2002年 (3,434)	45.0	75.7	62.8	63.4	57.8	30.0	51.1

出典：日本看護協会「2001年 病院看護職員の需給状況調査」

「2002年 病院看護職員の需給状況調査」

注：()内は回答病院数

4 夜勤

表10 新卒者が正規の夜勤要員として夜勤に入った時期（2000年） (%)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月以降	無回答
分布 (3,286)	12.5	25.3	17.1	9.4	4.8	3.7	2.7	0.5	24.0
累積 (2,497)	16.5	49.7	72.3	84.6	90.9	95.8	99.4	100.0	—

出典：日本看護協会「2000年 病院看護職員の需給状況調査」

注1：()内は回答病院数

注2：「累積」は、分布の無回答を除く2497病院を100%として算出

表11 夜勤専従職員の雇用形態（1999年）

	人数(人)	比率 (%)
正規職員	638	34.8
臨時職員	197	10.8
パートタイマー・アルバイト	997	54.4
合計	1,832	100.0

出典：日本看護協会「1999年 病院看護基礎調査」

注：「夜勤専従職員を配置している」と回答した445病院（回答病院2709病院の16.4%）のうち、配置人数についても記入のあった430病院について集計

表12 夜勤可能な看護師を採用したいと回答した病院の割合(%)

	計	国	自治体	公的	社会保険 関係団体	医療法人 ・個人	学校法人 /その他
2001年 (3,119)	82.1	81.8	77.3	85.0	74.1	83.7	83.8
2002年 (3,434)	83.0	81.1	78.2	88.6	89.2	84.0	84.4

出典：日本看護協会「2001年 病院看護職員の需給状況調査」
「2002年 病院看護職員の需給状況調査」

注：()内は回答病院数

5 採用状況

表13 2002年度採用状況(設置主体別)(%)

	計 (3,434)	国 (206)	自治体 (701)	公的 (202)	社会保 険団体 (83)	医療法人 ・個人 (1,739)	学校法人 /その他 (468)	無回答 (35)
基本方針どおり	49.2	71.8	51.5	58.4	52.7	43.2	52.1	42.9
予想以上に看護 師を採用	3.3	0.5	1.6	0.5	2.4	4.8	3.2	2.9
看護師の採用予 定を下回る	35.0	20.9	28.2	37.1	31.3	38.6	37.6	37.1
看護師を採用で きず	2.7	—	1.7	—	—	4.0	1.7	8.6
看護師・准看護 師とも採用できず	1.5	—	0.6	0.5	1.2	2.6	0.2	—
基本方針にそっ て採用せず	2.2	2.9	4.9	0.5	—	1.8	1.1	—
その他	2.3	2.4	3.3	1.5	1.2	2.4	1.1	2.9
無回答	3.7	1.5	8.3	1.5	1.2	2.7	3.0	5.7

出典：日本看護協会「2002年 病院看護職員の需給状況調査」

表14 2000年度 中小民間病院における採用状況(病床規模別)(%)

	計 (564)	20~49床 (91)	50~99床 (206)	100~149床 (136)	150~199床 (128)	不明 (3)
基本方針どおり	47.9	48.4	45.6	47.1	53.1	—
予想以上に看護 師を採用	4.4	3.3	3.9	5.1	4.7	33.3
看護師の採用予 定を下回る	34.6	26.4	35.0	39.0	34.4	66.7
看護師を採用で きず	2.3	3.3	3.4	0.7	1.6	—
看護師・准看護 師とも採用できず	3.0	6.6	4.9	0.7	—	—
その他	2.3	3.3	2.9	2.2	0.8	—
無回答	5.5	8.8	4.4	5.1	5.5	—

出典：平成12年度厚生科学研究費補助研究

「看護職員需給予測と中小民間病院における看護職員確保に関する研究」

表15 採用状況の推移 (%)

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年
基本方針どおり	55.5	59.9	59.1	48.3	49.2
予想以上に看護師を採用	5.2	6.1	4.0	3.4	3.3
看護師の採用予定を下回る	24.8	17.2	23.0	34.5	35.0
看護師を採用できず	3.0	2.7	2.4	2.6	2.7
看護師・准看護師とも採用できず	1.6	0.7	1.3	1.3	1.5
基本方針どおり採用せず	-	-	-	-	2.2
その他	4.6	3.2	4.4	3.6	2.3
無回答	5.3	10.0	5.7	6.3	3.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出典：日本看護協会「2002年 病院看護職員の需給状況調査」

注：「基本方針どおり採用せず」は、2002年度新たに設けた選択肢