

提 言

～今後の政策的課題～

おわりに

～今後検討すべき施策の方向性～

提 言

～今後の政策的課題～

職業能力開発総合大学校能力開発専門学科准教授

大 木 栄 一

法政大学経営学部准教授

佐 野 嘉 秀

本報告書の分析結果を踏まえて、今後の政策的課題を整理すると、以下のようになる。

1. 派遣スタッフの仕事や技能、請負現場の生産性に応じた料金設定

派遣・請負スタッフとして働く人の賃金水準の維持向上を図る上では、人材ビジネス企業が、派遣スタッフの技能や担当業務に見合う水準の派遣料金を確保できるよう派遣先企業に対して料金改定の交渉などの働きかけを実施していくことが大事となる。また、請負契約のもとでは、生産性向上に取り組んだ成果を自社の利益として確保していくような取引先との連携が大事と考えられる。こうした取り組みを実施する人材ビジネス企業が増えることが、結果として、派遣スタッフや請負スタッフの賃金水準を高めることにつながると考えることができる。また、こうした取り組みを行う人材ビジネス企業は、同時に、人材育成を重視した取り組みを行う企業でもある。派遣スタッフや請負スタッフの技能向上にも貢献しよう。

ただし、派遣契約や請負契約による料金水準の設定は、人材ビジネス企業側の取り組みだけでは決められない。取引先にあたる製造企業の側が、できる限り低い料金を求めたり、請負現場における生産性向上の成果を全て自社の利益として確保する方針を強くもったりする場合には、人材ビジネス企業側の取り組みに関わらず、派遣スタッフや請負スタッフの昇給を可能にするような利益の確保が難しくなると考えられる。

派遣スタッフや請負スタッフとして働くなかで、昇給や能力向上を伴うようなキャリア形成の余地が広がるためには、製造企業側としても、派遣スタッフの技能や仕事、人材ビジネス企業側の生産性向上への取り組みを評価し、料金設定の際に考慮していくことが大事となろう。

2. 人材ビジネス企業が果たす雇用・就業安定機能を視野に入れた議論の必要性

2008年前半の人材ビジネス企業の受注が比較的安定していた時期だけでなく、2008年後半以降の受注が大幅に減少する時期においても、人材ビジネス企業の営業所のなかには、派遣先や請負先の転換をつうじて、派遣・請負契約が終了したスタッフの雇用継続を図るケースが少なくなか

った。また、契約終了後も一時的に雇用を維持したり、寮等の利用を認めたり、ハローワークの情報を提供するなど、生活基盤や就業の安定化に向けた支援も行われている。2008年後半以降の景気後退のなかでも、人材ビジネス企業の取り組みをつうじて、雇用・就業の安定が一定程度図られていたといえる。生産業務における派遣事業の規制を検討するにあたっては、人材ビジネス企業の果たすこのような就業安定の機能についても視野に置いた議論が必要と考える。

3. 人材育成に取り組む人材ビジネス企業に対する積極的評価と活用の促進

とりわけ派遣・請負スタッフの人材育成に積極的に取り組む人材ビジネス企業で、教育訓練投資の回収等の必要性から、派遣・請負スタッフの雇用継続に向けた取り組みが広く行われる傾向があることが分かった。人材ビジネス企業のなかに、こうした人材育成型の企業が広がること、また、そのために製造企業のなかに、こうした人材ビジネス企業を積極的に評価し活用していく企業が増えることが、派遣・請負スタッフの雇用・就業の安定につながると考えられる。

4. 離職者に対する就業支援・生活基盤の安定化のための仕組みの充実化

調査からは、人材ビジネス企業における派遣・請負スタッフの雇用・就業の安定に向けた取り組みには、営業所ごとのちがいもあり、全ての営業所でそうした取り組みが実施されていたわけではないことも明らかになった。また、受注が大幅に減少するなかでは、とりわけ派遣先・請負先の転換をつうじた雇用継続の取り組みにおいて、その対象となる派遣・請負スタッフの一部に限定される傾向にあるのも事実である。

派遣や請負に限らず有期雇用者等も含め、製造企業が、業務量の不確実な変動に合わせて雇用調整を行う就業形態を今後も活用していくとすれば、急速な景気後退期には、解雇や雇い止め、期間満了による人員削減を避けることは難しいと考えられる。また、もちろんこのことは、正社員に関しても、ある程度あてはまろう。日本国内の製造企業において、今後も、業務量に合わせた柔軟な要員設定による収益の確保が必要とされていくとすれば、雇用維持に関する公的支援や、派遣や有期雇用等の柔軟な就業形態に関わる法規制のあり方について検討するだけでなく、雇用調整に伴う企業・人材ビジネス企業からの離職者に対する就業支援や生活基盤の確保、公的な教育訓練の仕組みの充実化が求められると考える。

5. 派遣・請負スタッフのための社会的な人材育成支援

派遣・請負スタッフの能力開発に関わる人材ビジネス企業の取り組みには、営業所ごとにも違いがみられる。現状において、請負・派遣スタッフとして働く人の中には、能力開発の機会が多い人がいる一方で、そうした機会に乏しい人も少なくないと考えられる。派遣・請負スタッフと

して働かなかでも、能力開発の機会をもち、技能向上が可能な状況を広げることが、かれらの就業の安定化や処遇の向上、キャリア形成機会の拡大にとって重要な条件となっている。このことは、社会全体における人的資源の質を高めることに貢献しよう。

しかし、派遣・請負スタッフの人材育成においては、企業が正社員等の直接雇用の人材の育成を行う場合と異なる難しさもある。というのも、今回の調査から明らかにしたように、派遣・請負スタッフの人材育成においては、人材ビジネス企業の取り組みだけでは不十分であり、派遣・請負先企業の協力が必要不可欠となるためである。すなわち、人材育成型の人材ビジネス企業を積極的に受け入れ、また、派遣スタッフの仕事や技能の水準、請負職場の生産性向上を踏まえた派遣・請負料金の設定等において連携を図る製造企業の協力が必要となる。また、派遣スタッフの人材育成においては、スタッフを受け入れる製造企業による職場でのOJTの重要性も高い。

しかし、製造企業の多くは、グローバル競争下でのコスト削減の要請のもとにあり、派遣・請負スタッフの人材育成のための「費用」や「時間」を負担することが困難な状況にあることが少なくないとみられる。そうしたなか、人材ビジネス企業が、派遣・請負スタッフの人材育成に取り組むことには限界もあろう。

それゆえ、派遣・請負スタッフの人材育成のためには、こうした個別企業の取り組みとは別に、人材ビジネス企業の業界団体、派遣・請負先企業などが一定の費用を負担し、公的支援とも連携を図りつつ人材育成を図る新しい人材育成の社会的な仕組みを構築することも検討すべきと考える。また、その構築にむけては労働組合も積極的に関与すべきと考える。

6. 人材ビジネス企業に対する労働組合への理解促進、

並びに製造企業と人材ビジネス企業との間の連携支援

派遣・請負スタッフとのコミュニケーションに積極的である営業所ほど、スタッフ本人の希望を重視したマッチングや教育訓練、雇用の維持・継続に関しても積極的である。人材ビジネス企業が、派遣・請負スタッフとのコミュニケーションを図ることは、スタッフの技能や、仕事およびキャリアに関する要望を把握し、それらを踏まえたスタッフの配置や能力開発を行う上での重要な前提となっていることが読み取れる。

したがって、人材ビジネス企業と派遣・請負スタッフとのあいだのコミュニケーションがすすむことで、派遣・請負スタッフの仕事内容や技能の水準の向上、それらに伴う昇給や雇用継続の機会が広がると考えることができる。

さらに、労働組合による組織化をつうじて、派遣・請負スタッフの労働組合をつうじた発言の機会が広がることは、人材ビジネス企業が派遣・請負スタッフの要望を広く把握することを促し、派遣・請負スタッフの労働条件の向上につながる。

産業別労働組合等が、人材ビジネス企業における労働組合の組織化を支援していく上では、人材ビジネス企業に対して、派遣スタッフや請負スタッフの労働条件の向上や、不満や要望の把握、

安全衛生への意識の向上といった組織化の意義についての理解を促すことが大事であろう。また、合わせて、労働組合の組織化された人材ビジネス企業との取引を製造企業が「敬遠」するなどといった人材ビジネス企業の認識に誤解があれば、そうした誤解をなくす取り組みも必要になると考える。

さらに、電機産業の労働組合として、製造企業と人材ビジネス企業との間の協力関係の構築を支援することが、派遣スタッフや請負スタッフの雇用・労働条件の改善という観点から、求められる。今回の調査からは、派遣・請負スタッフの能力開発に積極的な人材ビジネス企業では、組織化に対する不支持の割合が相対的に低いことも確認できた。電機産業の労働組合としては、製造企業と人材ビジネス企業との協力関係の構築を支援するとともに、派遣スタッフや請負スタッフへの情報提供等をつうじた、組織化の可能性についても追求すべきであると考えられる。

お わ り に

～今後検討すべき施策の方向性～

2008年秋のリーマン・ショックに端を発した景気後退では、多くの人材ビジネス企業が急速かつ大幅な受注の減少による雇用調整を余儀なくされたとみられ、派遣・請負労働者の雇用の不安定性や処遇のあり方などについて、日本社会に大きな問題を投げかけた。このような社会情勢を受け、電機連合では2009年1月に、雇用を失った派遣・請負労働者を支援するため、加盟組合を中心にカンパ金を募り、業界団体を通じた生活支援を行った。また、これらの支援活動を通して人材ビジネス企業の実態を聞く機会を得、派遣・請負労働者の雇用や処遇のあり方が人材ビジネス企業や労働者の意思が及ばないところで決定されていることを課題として捉え、本調査を実施することとした。

本調査におけるアンケート調査ならびにヒアリング調査の結果は、製造現場における派遣・請負労働者の処遇の仕組みや、それに大きな影響を与えている派遣・請負料金が決定される仕組み、能力開発やキャリア形成支援の仕組み、さらにはリーマン・ショック前後の状況から雇用を維持・継続する仕組みなど、これまでは漠然と語られてきた実態を浮き彫りにしている。

本調査結果で得られた諸課題に対して、私たちは労働組合としてどのような取り組みができるだろうか。おわりにあたって、労働組合として今後検討すべき施策の方向性についていくつか述べてみたい。

第1に、派遣・請負労働者の賃金は、人材ビジネス企業と製造企業との間で締結される派遣・請負契約の料金水準の影響を大きく受ける。そのため、派遣・請負労働者の技能や担当業務に見合う賃金の設定や賃金水準の維持向上などの取り組みは、人材ビジネス企業側だけでは限界がある。何より製造企業側としても、派遣労働者の技能や仕事、人材ビジネス企業側の生産性向上への取り組みを評価・考慮した料金設定に努める必要がある。そして、受け入れ企業である製造企業の労働組合もそうした料金設定がなされているかを、日頃から労使協議等の場を通じてチェックする等、積極的に関与していくことができるのではないだろうか。

第2に、人材ビジネス企業の営業所のなかには、派遣先や請負先の転換を通じて、派遣・請負契約が終了したスタッフの雇用継続を図るケースが少なくなかったが、この機会に、離職者に対する就業支援や生活基盤の確保、公的な教育訓練の仕組みの充実を検討する必要がある。そして私たち労働組合は、これら公的なセーフティネットの充実に向けた議論を喚起し、その実現に向けた積極的な取り組みを進めることができるのではないだろうか。

第3に、派遣・請負スタッフの人材育成においては、人材ビジネス企業の取り組みだけでは不十分であり、受け入れ企業である製造企業の協力が必要不可欠である。一方で、厳しいグローバ

ル競争下では、製造企業も派遣・請負労働者の人材育成のための「費用」や「時間」を負担することは困難な状況にある。それゆえ、人材ビジネス企業や製造企業等当時者それぞれが一定の負担をすることで、人材育成の社会的な仕組みを構築することも検討すべきと考える。もちろんその構築に向けては、私たち労働組合も積極的に関与することができるのではないだろうか。

電機連合は、これまで「電機産業における派遣労働者の権利保護ガイドライン」（2001年1月確立、2005年1月改定）を通じ、派遣労働者を「ともに働くパートナー」として位置づけた上で派遣労働者の権利保護に努めるとともに、「非典型・組織化プロジェクト報告書」（2007年7月確立）を通じ、非正規労働者の処遇のあり方や組織化についての考え方を提起してきた。加えて、2006年闘争では「構内請負を含めた安全衛生管理体制の構築」を、2008年闘争では「派遣・請負労働者等の受け入れに関わる労使協議の推進」をそれぞれ要求項目に掲げて取り組み、派遣・請負労働者の受け入れ規模やあり方などについて、労働組合として積極的に関与する取り組みを進めてきた。しかしながら、その実効性を問われるとまだ多くの取り組むべき課題があると言わざるを得ない。

昨今の製造業務への派遣事業に対する規制強化論議や、一部の産業・企業で進められている派遣から直接雇用の有期契約労働者への切り替えなど、派遣・請負労働者を取り巻く環境は大きく変わりつつある。しかしながら、私たち電機産業においては、現在もそして今後も、派遣・請負労働者の労働力が必要不可欠であることに変わりはない。だからこそ、私たちは同じ産業に働く仲間として、派遣・請負労働者の雇用の安定化や処遇の改善に積極的に取り組んでいかなければならない。そのためには、上記で提起した施策の可能性を検討しつつ、ガイドラインを早急に見直し、より実効性を高める取り組みを進める必要がある。また、将来的には派遣・請負労働者に限らず、全ての非正規労働者の処遇改善につなげる均等・均衡処遇政策の策定も視野に入れる必要がある。加えて、より根本的には派遣・請負労働者の組織化を積極的に進めていかなければならない。かれら派遣・請負労働者を組織化することで、同じ産業に働く真の仲間として様々な課題に取り組むことができる。

私たちが直面する課題は一朝一夕に解決できるものではない。しかしながら、根気強く一つ一つを解決していく強い意志をもって臨む必要がある。

2010年10月

電機連合総合研究企画室

付 表

アンケート調査票

集計表

ものづくりにおけるアウトソーシングのあり方に関わる 派遣・請負事業の営業所・支店調査

調査ご協力のお願い

拝啓

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

電機産業のものづくりでは、派遣事業や請負事業などのアウトソーシングを通じた人材活用を広く行っていますが、ご承知の通り、2008年秋のリーマンショック以降、派遣・請負契約の打ち切り（中途解約）など派遣・請負社員の雇用を取り巻く環境は悪化しています。この問題に対しては、電機連合としても労使で課題を共有し対応していくことが、電機産業の将来発展のため必要であると考えます。

電機連合では2009年10月に「**電機産業ものづくりにおけるアウトソーシングのあり方についての基礎調査委員会**」を設置しました。本委員会の目的は、派遣・請負会社（ベンダー企業）、派遣・請負先企業（ユーザー企業）の間の派遣・請負契約、人材活用の実態及び課題を明らかにすることで、派遣・請負労働者の公正な労働条件の実現や雇用の安定、能力開発やキャリア形成支援のあり方を検討することにあります。この検討結果を踏まえ、電機産業ものづくりにおけるアウトソーシングの今後のあり方や、人材活用や処遇に関するルール作り等への提言をまとめたいと考えています。

つきましては、本委員会の調査の一環として、製造業務への派遣・請負事業について、派遣・請負先事業所との契約内容や、スタッフの賃金、能力開発・キャリア形成支援の状況、並びにリーマンショック前後の状況等について、アンケート調査を実施させて頂きたく存じます。お忙しいところ恐縮ですが、何卒ご協力賜りますよう宜しくお願い申し上げます。

敬具

<電機産業ものづくりにおけるアウトソーシングのあり方についての基礎調査委員会・専門委員>

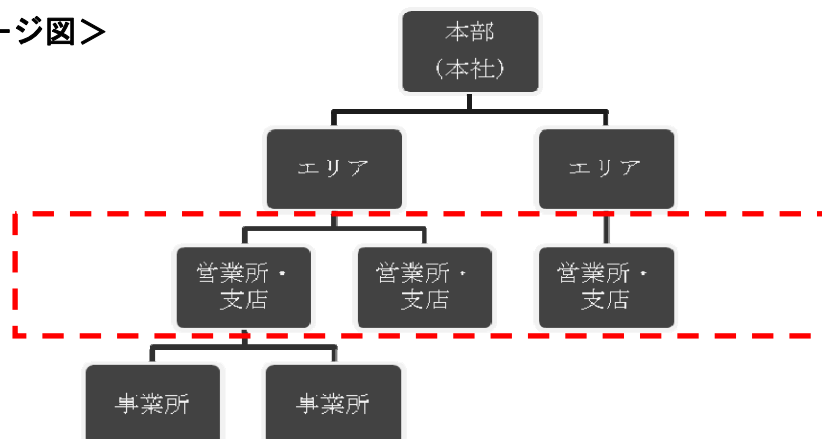
- 大木 栄一 （主 査：職業能力開発総合大学校 能力開発専門学科 准教授）
佐野 嘉秀 （副主査：法政大学 経営学部 准教授）
土屋 直樹 （武蔵大学 経済学部 准教授）
藤本 真 （労働政策研究・研修機構 研究員）
小林 節夫 （(社)日本エンジニアリングアウトソーシング協会）
青木 秀登 （(社)日本生産技能労務協会 理事）

事務局：電機連合総合研究企画室

回答にあたっての注意・お願い

1. 本調査票は、「**営業所・支店**」についてお答え下さい。ここで言う「営業所・支店」とは、派遣・請負スタッフの採用、人事配置、教育、派遣・請負先事業所との契約交渉等を行う部署を言います（下記「組織のイメージ図」参照）。
2. 特に断りのない限り、「**現在**」の状況をお答え下さい。ここで言う「**現在**」とは、**2009年4月以降**のことを言います。
3. 回答は、当てはまる番号に○印をつけて下さい。但し、一部、数字等をご記入いただく質問があります。
4. 本調査票の構成は、以下の通りです。
 - I 製造業務への派遣事業について（1～5頁）
 - II 製造業務の請負事業について（6～9頁）
 - III 貴営業所・支店について（10～13頁）
 - IV 貴営業所・支店が属する会社全体について（14頁）I、IIについては該当する場合はご回答下さい。III、IVについては必ずご回答下さい。
5. ご記入にあたって、疑問等がございましたら、下記までご連絡下さい。
電機連合 総合研究企画室 担当：伊東、内藤
(TEL：03-3455-6914、FAX：03-3452-5406、E-mail:soken@jeiu.or.jp)
6. 記入頂いた調査票は、同封の返信用封筒にて（切手は不要）、**4月21日（水）までに**電機連合総合研究企画室宛にお送り頂ければ幸いです。
7. 記入頂いた内容は全て統計的に処理し、貴社名および貴営業所・支店名は外部に公表せず、本委員会の目的以外および学術的分析以外には使用しないことをお約束致します。

<組織のイメージ図>



- 営業所・支店：スタッフの採用、人事配置、教育、派遣・請負先事業所との契約交渉等を担当。
- 事業所：派遣・請負先事業所でのライン管理を担当。

I 製造業務への派遣事業について

Q 1 貴営業所・支店では、製造業務（組立・加工・包装・梱包・検査・運搬・計器操作等）への派遣事業を行っていますか。N=158

1. 行っている ⇒ **Q 2 へ** 84.8% 2. 行っていない ⇒ **Q17 へ** (6頁) 10.1%
無回答：5.1%

1. 派遣スタッフの契約について

Q 2 貴営業所・支店では、派遣スタッフの派遣先を決める上で、以下のA～Kの項目をそれぞれどのくらい重視していますか。また、各項目を実際に派遣先の決定に反映させることは難しいですか。A～Kのそれぞれについて、該当する番号に○をつけて下さい。N=134

		いる 非常に重視して	ある程度重視している	あまり重視していない	全く重視していない	無回答	派遣先の決定に実際に反映させることが難しいか		無回答
							難しい	難しく ない	
A	本人の希望する内容の仕事	43.3%	54.5%	1.5%	0.0%	0.7%	41.8%	50.0%	8.2%
B	本人の希望する勤務時間・就業時間での仕事	41.8%	53.0%	4.5%	0.0%	0.7%	44.0%	48.5%	7.5%
C	本人の希望する勤務地での仕事	50.0%	47.0%	2.2%	0.0%	0.7%	35.8%	57.5%	6.7%
D	本人の希望する仕事の期間	23.1%	67.9%	7.5%	0.0%	1.5%	64.9%	26.9%	8.2%
E	派遣終了後、切れ目なく次の派遣先で働けること	37.3%	49.3%	11.9%	0.7%	0.7%	83.6%	9.7%	6.7%
F	長期間働ける派遣先	41.0%	53.0%	5.2%	0.0%	0.7%	73.9%	18.7%	7.5%
G	職場の雰囲気	17.9%	60.4%	20.9%	0.0%	0.7%	50.0%	42.5%	7.5%
H	派遣料金の水準	34.3%	54.5%	10.4%	0.0%	0.7%	78.4%	14.9%	6.7%
I	能力・スキルの向上	17.9%	56.0%	25.4%	0.0%	0.7%	65.7%	26.9%	7.5%
J	キャリア形成	7.5%	57.5%	33.6%	0.7%	0.7%	72.4%	20.9%	6.7%
K	派遣先の要望	38.8%	58.2%	2.2%	0.0%	0.7%	58.2%	32.1%	9.7%

Q 3 書面上の派遣契約期間で最も多い契約期間はどれですか（○は1つ）。N=134

1. 1ヵ月未満 1.5% 3. 2～3ヵ月未満 50.7% 5. 6ヵ月～1年未満 11.9%
2. 1～2ヵ月未満 3.0% 4. 3～6ヵ月未満 27.6% 6. 1年を超える期間 5.2%
無回答：0.0%

Q 4 貴営業所・支店で現在稼働している派遣スタッフのうち、派遣開始時に、本人の能力や業務内容を反映させて個別に派遣料金を決めている割合はどの程度ですか（○は1つ）。N=134

1. いない 16.4% 4. 2～4割未満 14.9% 7. 8割以上 0.7%
2. 1割未満 32.8% 5. 4～6割未満 6.0% 8. 全て 3.0%
3. 1～2割未満 21.6% 6. 6～8割未満 4.5% 無回答：0.0%

Q5 貴営業所・支店が取引する派遣先事業所のうち、貴営業所・支店が契約価格の引き上げに向けた改定交渉を定期的実施している割合はどの程度ですか（○は1つ）。N=134

- | | | | | | |
|-----------|-------|-----------|-------|---------|------|
| 1. ない | 14.2% | 4. 2～4割未満 | 15.7% | 7. 8割以上 | 3.0% |
| 2. 1割未満 | 24.6% | 5. 4～6割未満 | 9.0% | 8. 全て | 5.2% |
| 3. 1～2割未満 | 20.9% | 6. 6～8割未満 | 7.5% | 無回答 | 0.0% |

Q6 契約改定時に契約価格を上げる場合、派遣スタッフに関する以下のことを考慮していますか（あてはまるもの全てに○）。なお、「1」「9」を選んだ場合は他に○をつけしないで下さい。N=134

- | | | | |
|------------------------|-------|-----------------|-------|
| 1. 契約改定時に契約価格を上げることはない | 3.7% | 6. リーダー等への役職就任 | 70.9% |
| 2. 派遣先事業所での派遣スタッフの勤務期間 | 54.5% | 7. 担当業務・業務内容の変更 | 42.5% |
| 3. 派遣スタッフの年齢 | 2.2% | 8. その他 | 2.2% |
| 4. 派遣スタッフの技能水準 | 73.1% | 9. 基準はない | 2.2% |
| 5. 働きぶりや成果 | 76.9% | 無回答 | 1.5% |

2. 派遣スタッフの賃金について

Q7 派遣スタッフの賃金（時給換算）の水準はどれくらいですか。以下のA～Cのそれぞれについて該当する番号に○を1つつけて下さい。日給制や月給制の場合も、時給に換算してお答え下さい。N=134

		800円未満	800円以上 900円未満	900円以上 1000円未満	1000円以上 1100円未満	1100円以上 1200円未満	1200円以上 1400円未満	1400円以上 1600円未満	1600円以上 1800円未満	1800円以上 2000円未満	2000円以上	無回答
A	最も高い層の賃金水準 (例外的なものを除く)	0.0%	0.7%	5.2%	11.9%	14.2%	34.3%	20.9%	3.7%	4.5%	4.5%	0.0%
B	平均的な賃金水準	1.5%	7.5%	26.1%	37.3%	20.9%	5.2%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%
C	平均的な初任賃金水準	3.0%	15.7%	37.3%	29.1%	11.9%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%

Q8 貴営業所・支店には、派遣スタッフの賃金を昇給させる制度・仕組みがありますか（○は1つ）。N=134

- | | | | |
|-----------------------------|-------|---------------|------|
| 1. 昇給の制度・仕組みがある | 25.4% | 3. 昇給させることがない | 2.2% |
| 2. 昇給の制度・仕組みはないが、個別に昇給させている | 72.4% | 無回答 | 0.0% |

付問Q8-1 (Q8で「1」「2」と回答した方にお聞きします) 派遣スタッフの賃金を昇給させる際、どのようなことを考慮していますか（あてはまるもの全てに○）。なお、「10」を選んだ場合は他に○をつけしないで下さい。N=131

- | | | | |
|---------------------------|-------|-----------------|-------|
| 1. 貴社・営業所・支店での派遣スタッフの勤続期間 | 32.8% | 6. リーダー等への役職就任 | 74.8% |
| 2. 派遣先事業所での派遣スタッフの勤務期間 | 47.3% | 7. 担当業務・業務内容の変更 | 38.9% |
| 3. 派遣スタッフの年齢 | 0.8% | 8. 派遣料金の上昇 | 58.0% |
| 4. 派遣スタッフの技能水準 | 64.9% | 9. その他 | 2.3% |
| 5. 働きぶりや成果 | 80.9% | 10. 基準はない | 0.0% |
- 無回答：0.8%

Q9 貴営業所・支店では、派遣料金の見直しがなくても派遣スタッフの賃金を昇給させることがありますか（○は1つ）。N=134

1. よくある 6.7% 2. たまにある 60.4% 3. ほとんどない 25.4% 4. 全くない 7.5%
無回答：0.0%

3. 派遣スタッフへの能力開発・キャリア形成支援について

Q10 貴営業所・支店では、派遣スタッフに関して、以下のような能力開発の取り組みを行っていますか（あてはまるもの全てに○）。なお、「9」を選んだ場合は他に○をつけしないで下さい。N=134

- | | | | |
|--|-------|------------------------|-------|
| 1. 能力評価の実施 | 31.3% | 5. 仕事に必要な技能の内容の明確化 | |
| 2. 貴社が費用を負担する研修の実施
(費用を一部負担する研修を含む) | 47.0% | 6. 派遣先からの能力評価のための情報の入手 | 44.8% |
| 3. 貴社の管理者や派遣スタッフによる派遣先での指導 | | 7. 技能向上を踏まえた昇給の実施 | 23.9% |
| | 52.2% | 8. その他 | 1.5% |
| 4. 派遣スタッフの自己啓発のための支援
(費用援助、勉強会の開催等) | 23.1% | 9. 特に取り組んでいない | 5.2% |
- 無回答：0.0%

Q11 貴営業所・支店では、派遣スタッフに関して、以下のようなキャリア形成支援の取り組みを行っていますか（あてはまるもの全てに○）。なお、「9」を選んだ場合は他に○をつけしないで下さい。N=134

- | | | | |
|---|-------|-----------------------------|-------|
| 1. 離職防止・定着促進のための派遣スタッフとの
コミュニケーション | 93.3% | 6. 技能を高めたり、広げるための
派遣先の転換 | 19.4% |
| 2. 仕事やキャリアに関する希望を
把握するための面談の実施 | 54.5% | 7. 継続就業のための
育児・介護休職制度の充実 | 13.4% |
| 3. 目標となるキャリアパス（上位の仕事や職位
への異動・昇進の例・モデル等）の作成 | 20.9% | 8. その他 | 2.2% |
| 4. 技能水準を踏まえた派遣先の選定 | 29.1% | 9. 特に取り組んでいない | 3.0% |
| 5. 担当業務の変更・転換に関する派遣先への要望 | 34.3% | | |
- 無回答：0.0%

4. リーマン・ショック前後の派遣スタッフの就業について

以下は、2008 年前半（1～6月）（「リーマン・ショック前」）の状況についてお聞きします。

Q12 2008 年前半（1～6月）の時期に、派遣先との派遣契約が終了（契約更新された場合を除く）した派遣スタッフのうち、1ヵ月程度のうちに貴営業所・支店から別の派遣先に派遣されたスタッフはいますか。N=134

1. いる 72.4% 2. いない ⇒ Q13へ 17.9%
無回答：9.7%

付問Q12-1 （Q12で「1」と回答した方にお聞きします） その割合はどの程度でしたか（○は1つ）。

N=97

- | | | | | | |
|-----------|-------|-----------|------|---------|----------|
| 1. 1割未満 | 30.9% | 4. 4～6割未満 | 5.2% | 6. 8割以上 | 6.2% |
| 2. 1～2割未満 | 29.9% | 5. 6～8割未満 | 5.2% | 7. 全て | 0.0% |
| 3. 2～4割未満 | 19.6% | | | | 無回答：3.1% |

Q15 2008年11月～2009年4月までの時期に、派遣契約を終了（契約更新された場合を除く）し、別の派遣先に派遣されなかった派遣スタッフに対してどのような取り組みを行いましたか（あてはまるもの全てに○）。なお、「12」を選んだ場合は他に○をつけないで下さい。N=134

- | | |
|---------------------------------------|-------|
| 1. 派遣契約終了後も一時的に雇用契約を維持した | 29.9% |
| 2. 寮等の宿泊施設を一定期間は滞在することができるようにした | 67.9% |
| 3. 一時金等を支給した | 20.9% |
| 4. 需要が回復した際に連絡が取れるように、派遣スタッフの連絡先を確保した | 80.6% |
| 5. 新規の派遣先の情報をニューズレター等で提供した | 23.9% |
| 6. 住宅の公的支援に関する情報を提供した | 41.8% |
| 7. 失業保険給付の受給方法等の情報を提供した | 80.6% |
| 8. 生活保護給付の受給方法等の情報を提供した | 25.4% |
| 9. ハローワーク等の就職斡旋機関等の情報を提供した | 51.5% |
| 10. 公的な教育訓練機関に関する情報を提供した | 24.6% |
| 11. その他 | 4.5% |
| 12. 特に取り組んでいない | 0.0% |
- 無回答：1.5%

Q16 2008年11月～2009年4月までの時期に、派遣先で派遣契約が終了（契約更新された場合を除く）した派遣スタッフのうち、派遣契約が中途解約された割合はどの程度でしたか（○は1つ）。

N=134

- | | | | | | | |
|-----------|---|-------|-----------|-------|---------|----------|
| 1. いない | ⇒ Q17 | 17.2% | 4. 2～4割未満 | 31.3% | 7. 8割以上 | 3.7% |
| 2. 1割未満 | | 11.2% | 5. 4～6割未満 | 14.2% | 8. 全て | 0.7% |
| 3. 1～2割未満 | | 11.2% | 6. 6～8割未満 | 9.0% | | 無回答：1.5% |

付問Q16-1 **（Q16で「2」～「8」を回答した方にお聞きします）** 中途解約された派遣契約の件数のうち、派遣先から違約金を徴収（一部徴収を含む）できた割合はどの程度でしたか（○は1つ）。N=109

- | | | | | | |
|-----------|-------|-----------|------|---------|----------|
| 1. 1割未満 | 54.1% | 4. 4～6割未満 | 6.4% | 6. 8割以上 | 9.2% |
| 2. 1～2割未満 | 15.6% | 5. 6～8割未満 | 5.5% | 7. 全て | 3.7% |
| 3. 2～4割未満 | 5.5% | | | | 無回答：0.0% |

II 製造業務への請負事業について

Q17 貴営業所・支店では、製造業務（組立・加工・包装・梱包・検査・運搬・計器操作等）の請負事業を行っていますか。N=158

1. 行っている ⇒ **Q18へ** 70.9% 2. 行っていない ⇒ **F 1へ (10頁)** 24.1%
無回答：5.1%

1. 請負スタッフの契約について

Q18 貴営業所・支店では、請負スタッフの勤務先を決める上で、以下のA～Kの項目をそれぞれのくらい重視していますか。また、各項目を実際に請負先の決定に反映させることは難しいですか。A～Kのそれぞれについて、該当する番号に○をつけて下さい。N=112

		いる 非常に 重視して	ある 程度 重視し	いな い あまり 重視し	全 く 重 視 し て い な い	無 回 答	勤務先の決定に 実際に反映させる ことが難しいか		無 回 答
							難 し い	難 し く な い	
A	本人の希望する内容の仕事	30.4%	66.1%	3.6%	0.0%	0.0%	36.6%	54.5%	8.9%
B	本人の希望する勤務時間・ 就業時間での仕事	28.6%	62.5%	7.1%	1.8%	0.0%	33.9%	54.5%	11.6%
C	本人の希望する勤務地での仕事	38.4%	54.5%	6.3%	0.9%	0.0%	30.4%	58.0%	11.6%
D	本人の希望する仕事の期間	22.3%	68.8%	8.9%	0.0%	0.0%	39.3%	50.0%	10.7%
E	勤務終了後、切れ目なく次の請 負先で働けること	33.0%	52.7%	12.5%	0.9%	0.9%	60.7%	30.4%	8.9%
F	長期間働ける請負先	50.9%	46.4%	2.7%	0.0%	0.0%	40.2%	50.9%	8.9%
G	職場の雰囲気	36.6%	53.6%	9.8%	0.0%	0.0%	26.8%	64.3%	8.9%
H	請負料金の水準	37.5%	54.5%	7.1%	0.0%	0.9%	64.3%	26.8%	8.9%
I	能力・スキルの上昇	41.1%	55.4%	3.6%	0.0%	0.0%	37.5%	53.6%	8.9%
J	キャリア形成	26.8%	61.6%	10.7%	0.0%	0.9%	41.1%	50.0%	8.9%
K	請負先の要望	28.6%	56.3%	10.7%	4.5%	0.0%	50.9%	39.3%	9.8%

Q19 書面上の請負契約期間で最も多い契約期間はどれですか（○は1つ）。N=112

1. 1ヵ月未満 0.0% 3. 2～3ヵ月未満 15.2% 5. 6ヵ月～1年未満 37.5%
2. 1～2ヵ月未満 1.8% 4. 3～6ヵ月未満 21.4% 6. 1年を超える期間 21.4%
無回答：2.7%

Q20 貴営業所・支店の請負先において、請負スタッフの努力で生産性が向上した場合、次回の契約更新では請負額はどうかになることが多いですか。N=112

		生産性向上に応じて 請負額が減額され、 貴営業所・支店の利 益は増えない	請負額が多少減 額されるが、貴營 業所・支店の利益 は増える	請負額が減額され ず、生産性が向上し た分だけ貴営業所・ 支店の利益が増える	これまで に経験したこ とはない	無 回 答
A	最も多いケース	25.9%	31.3%	24.1%	17.0%	1.8%
B	次に多いケース	22.3%	30.4%	18.8%	21.4%	7.1%

2. 請負スタッフの賃金について

Q21 請負スタッフの賃金（時給換算）の水準はどの程度ですか。以下のA～Cのそれぞれについて該当する番号に○を1つつけて下さい。日給制や月給制の場合も、時給に換算してお答え下さい。N=112

		800 円 未満	800 円 以上 900 円 未満	900 円 以上 1000 円 未満	1000 円 以上 1100 円 未満	1100 円 以上 1200 円 未満	1200 円 以上 1400 円 未満	1400 円 以上 1600 円 未満	1600 円 以上 1800 円 未満	1800 円 以上 2000 円 未満	2000 円 以上	無 回 答
A	最も高い層の賃金水準（例外的なものを除く）	1.8%	0.9%	1.8%	13.4%	25.9%	30.4%	17.0%	5.4%	1.8%	1.8%	0.0%
B	平均的な賃金水準	1.8%	4.5%	18.8%	33.9%	25.0%	13.4%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
C	平均的な初任賃金水準	1.8%	15.2%	27.7%	36.6%	14.3%	1.8%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%

Q22 貴営業所・支店には、請負スタッフの賃金を昇給させる制度・仕組みがありますか（○は1つ）。

N=112

1. 昇給の制度・仕組みがある 46.4% 3. 昇給させることがない 0.9%
2. 昇給の制度・仕組みはないが、個別に昇給させている 51.8% 無回答：0.9%

付問Q22-1 **（Q22で「1」、「2」と回答した方にお聞きします）** 請負スタッフの賃金を昇給させる際、どのようなことを考慮していますか（あてはまるもの全てに○）。なお、「10」を選んだ場合は他に○をつけないで下さい。N=110

1. 貴社・営業所・支店での請負スタッフの勤続期間 29.1% 6. リーダー等への役職就任 93.6%
2. 請負先事業所での請負スタッフの勤務期間 39.1% 7. 担当業務・業務内容の変更 29.1%
3. 請負スタッフの年齢 1.8% 8. 請負先の生産性向上 38.2%
4. 請負スタッフの技能水準 82.7% 9. その他 2.7%
5. 働きぶりや成果 82.7% 10. 基準はない 0.0%
無回答：0.9%

3. 請負スタッフへの能力開発・キャリア形成支援について

Q23 貴営業所・支店では、請負スタッフに関して、以下のような能力開発の取り組みを行っていますか（あてはまるもの全てに○）。なお、「8」を選んだ場合は他に○をつけないで下さい。N=112

1. 能力評価の実施 68.8% 5. 仕事に必要な技能の内容の明確化
2. 貴社が費用を負担する研修の実施 56.3% （スキル表の作成等） 68.8%
3. 貴社の管理者や請負スタッフによる指導 83.0% 6. 技能向上を踏まえた昇給の実施 50.9%
4. 請負スタッフの自己啓発のための支援
（費用援助、勉強会の開催等） 43.8% 7. その他 3.6%
8. 特に取り組んでいない 0.9%
無回答：0.0%

Q24 貴営業所・支店では、請負スタッフに関して、以下のようなキャリア形成支援の取り組みを行っていますか（あてはまるもの全てに○）。なお、「9」を選んだ場合は他に○をつけないで下さい。N=112

- | | | | |
|---|-------|-----------------------------|----------|
| 1. 離職防止・定着促進のための請負スタッフとの
コミュニケーション | 93.8% | 6. 技能を高めたり、広げるための
請負先の転換 | 23.2% |
| 2. 仕事やキャリアに関する希望を
把握するための面談の実施 | 70.5% | 7. 継続就業のための
育児・介護休職制度の充実 | 19.6% |
| 3. 目標となるキャリアパス（上位の仕事や職位
への異動・昇進の例・モデル等）の作成 | 38.4% | 8. その他 | 1.8% |
| 4. 技能水準を踏まえた請負先の選定 | 21.4% | 9. 特に取り組んでいない | 0.9% |
| 5. 請負先内での担当業務の変更・転換 | 66.1% | | 無回答：0.9% |

4. リーマン・ショック前後の請負スタッフの就業について

以下は、2008 年前半（1～6 月）（「リーマン・ショック」前）の状況についてお聞きします。

Q25 2008 年前半（1～6 月）の時期に、請負先との請負契約が終了（契約更新された場合を除く）した請負先で働いていた請負スタッフのうち、1 ヶ月程度のうちに貴営業所・支店から別の請負先に配置換えされたスタッフはいますか。N=112

- | | | | | |
|-------|-------|--------|-------|-----------|
| 1. いる | 36.6% | 2. いない | ⇒Q26へ | 52.7% |
| | | | | 無回答：10.7% |

付問Q25-1 **（Q25で「1」と回答した方にお聞きします）** その割合はどの程度でしたか（○は1つ）。

N=41

- | | | | | | |
|-----------|-------|-----------|-------|---------|------|
| 1. 1割未満 | 41.5% | 4. 4～6割未満 | 17.1% | 6. 8割以上 | 4.9% |
| 2. 1～2割未満 | 24.4% | 5. 6～8割未満 | 2.4% | 7. 全て | 0.0% |
| 3. 2～4割未満 | 9.8% | 無回答：0.0% | | | |

以下は、2008 年 11 月～2009 年 4 月（「リーマン・ショック後の半年間」）の状況についてお聞きします。

Q26 2008 年 11 月～2009 年 4 月までの時期に、請負契約が終了（契約更新された場合を除く）した請負先で働いていた請負スタッフのうち、1 ヶ月程度のうちに貴営業所・支店から別の請負先に配置換えされたスタッフはいますか。N=112

- | | | | | |
|-------|-------|--------|-------|----------|
| 1. いる | 36.6% | 2. いない | ⇒Q27へ | 53.6% |
| | | | | 無回答：9.8% |

付問Q26-1 **（Q26で「1」と回答した方にお聞きします）** その割合はどの程度でしたか（○は1つ）。

N=41

- | | | | | | |
|-----------|-------|-----------|------|---------|------|
| 1. 1割未満 | 51.2% | 4. 4～6割未満 | 2.4% | 6. 8割以上 | 4.9% |
| 2. 1～2割未満 | 31.7% | 5. 6～8割未満 | 2.4% | 7. 全て | 0.0% |
| 3. 2～4割未満 | 7.3% | 無回答：0.0% | | | |

Q27 2008年11月～2009年4月までの時期に、雇用を継続した請負スタッフには特にどのようなスタッフが多かったですか（あてはまるもの全てに○）。なお、「1」を選んだ場合は他に○をつけないで下さい。N=112

1. 雇用継続した人はいない	1.8%	10. 扶養家族がいる人	8.0%
2. その勤務先での勤務期間が長い人	38.4%	11. 高度な仕事・工程に従事していた人	50.0%
3. 知識・能力が高い人	58.0%	12. 業務量の変動が少ない仕事・工程に従事していた人	22.3%
4. 意欲がある人	57.1%	13. 管理者、リーダー等に就いていた人	55.4%
5. 働きぶりがいい人	59.8%	14. 自宅から通勤できる人	14.3%
6. 欠勤・遅刻・早退が少ない人	59.8%	15. 賃金の低い人	2.7%
7. 良好なコミュニケーションがとれる人	48.2%	16. その他	11.6%
8. 年齢が高い人	5.4%		
9. 若い人	12.5%		無回答：8.9%

Q28 2008年11月～2009年4月までの時期に、勤務先での請負契約が終了し（契約更新された場合を除く）、別の請負先に配置換えされなかった請負スタッフに対してどのような取り組みを行いましたか（あてはまるもの全てに○）。なお、「12」を選んだ場合は他に○をつけないで下さい。N=112

1. 請負契約終了後も一時的に雇用契約を維持した	25.9%
2. 寮等の宿泊施設を一定期間は滞在することができるようにした	45.5%
3. 一時金等を支給した	13.4%
4. 需要が回復した際に連絡が取れるように、請負スタッフの連絡先を確保した	55.4%
5. 新規の請負先の情報をニュースレター等で提供した	14.3%
6. 住宅の公的支援に関する情報を提供した	26.8%
7. 失業保険給付の受給方法等の情報を提供した	47.3%
8. 生活保護給付の受給方法等の情報を提供した	20.5%
9. ハローワーク等の就職斡旋機関等の情報を提供した	32.1%
10. 公的な教育訓練機関に関する情報を提供した	17.0%
11. その他	20.5%
12. 特に取り組んでいない	6.3%
	無回答：10.7%

Q29 2008年11月～2009年4月までの時期に、請負契約の中途解約により減少した売上の割合はどの程度でしたか。当初予定していた売上高に対する割合でお答え下さい（○は1つ）。N=112

1. ない	⇒ <input checked="" type="checkbox"/> 1	38.4%	4. 2～4割未満	17.0%	7. 8割以上	3.6%
2. 1割未満		6.3%	5. 4～6割未満	13.4%	8. 全て	0.9%
3. 1～2割未満		8.9%	6. 6～8割未満	5.4%		無回答：6.3%

付問 29-1 **（Q29で「2」～「8」を回答した方にお聞きします）** 中途解約された請負契約の件数のうち、請負先から違約金を徴収（一部徴収を含む）できた割合はどの程度でしたか（○は1つ）。N=62

1. 1割未満	67.7%	4. 4～6割未満	6.5%	6. 8割以上	8.1%
2. 1～2割未満	4.8%	5. 6～8割未満	1.6%	7. 全て	4.8%
3. 2～4割未満	1.6%				無回答：4.8%

Ⅲ 貴営業所・支店について

F 1 貴営業所・支店の所在地についてお答え下さい（○は1つ）。N=158

- | | | |
|-----------|-------|--------------------|
| 1. 首都圏 | 24.1% | 4. 札幌、仙台、新潟、静岡、浜松、 |
| 2. 京阪神都市圏 | 12.0% | 広島、岡山、北九州、福岡市 |
| 3. 中京都市圏 | 6.3% | 5. 1～4以外の市町村 |
| | | 36.7% |
| | | 無回答：3.8% |

F 2 貴営業所・支店では、以下のA～Iの業務分野の製造業務への派遣・請負事業を2008年度、2009年度の両年度について行っていますか。A～Iについて、該当する番号に○をつけて下さい。N=158

		2008年度、09年度とも受注している	2009年度に新規に受注を始めた	2008年度は受注していたが、09年度は受注していない	2008年度、09年度とも受注していない	無回答
A	電気機械・電子・通信機器	61.4%	5.7%	5.7%	14.6%	12.7%
B	半導体・電子部品	48.7%	3.8%	7.6%	22.8%	17.1%
C	精密機械	30.4%	3.2%	7.0%	38.0%	21.5%
D	自動車・同部品	44.3%	5.1%	12.7%	20.9%	17.1%
E	一般機械・産業用機器	28.5%	1.3%	10.8%	36.1%	23.4%
F	食品	32.9%	2.5%	8.2%	32.9%	23.4%
G	鋼材・金属	12.0%	2.5%	12.0%	48.7%	24.7%
H	住宅・建材	19.0%	3.2%	7.0%	46.2%	24.7%
I	化学・医薬品	25.3%	3.2%	3.8%	43.0%	24.7%

付問F 2-1 (F 2で「1」と回答した業務分野についてお聞きます) 貴営業所・支店の2009年度の売上高は、2008年度の売上高と比べてどのように変化しましたか。A～Iの該当する業務分野について、該当する番号に○をつけて下さい。

		増えた	変わらない	減少して7～9割程度になった	減少して4～6割程度になった	減少して1～3割程度になった	無回答	N II
A	電気機械・電子・通信機器	11.3%	9.3%	19.6%	41.2%	16.5%	2.1%	97
B	半導体・電子部品	11.7%	2.6%	18.2%	37.7%	27.3%	2.6%	77
C	精密機械	14.6%	0.0%	14.6%	43.8%	25.0%	2.1%	48
D	自動車・同部品	5.7%	2.9%	15.7%	22.9%	50.0%	2.9%	70
E	一般機械・産業用機器	6.7%	4.4%	20.0%	44.4%	22.2%	2.2%	45
F	食品	9.6%	30.8%	30.8%	17.3%	9.6%	1.9%	52
G	鋼材・金属	5.3%	15.8%	10.5%	42.1%	15.8%	10.5%	19
H	住宅・建材	0.0%	16.7%	36.7%	16.7%	20.0%	10.0%	30
I	化学・医薬品	7.5%	37.5%	32.5%	10.0%	7.5%	5.0%	40

F 3 貴営業所・支店では、以下の事業のうち、どの事業の売上が最も大きいですか（○は1つ）。N=158

1. 製造業務への派遣事業 64.6% 3. 開発・設計業務への派遣事業 0.0%
 2. 製造業務の請負事業 32.9% 4. 開発・設計業務の請負事業 0.0% 無回答：2.5%

F 4 貴営業所・支店のこの1年ほどの業績は、貴営業所・支店の営業エリア内の同業他社と比べていかがですか（○は1つ）。N=158

1. よい 12.7% 3. 同じくらい 41.1% 5. わるい 13.9%
 2. ややよい 15.2% 4. ややわるい 14.6% 無回答：2.5%

F 5 貴営業所・支店では、製造業務への派遣・請負スタッフがいますか。2008年6月、2009年6月の両時期について、該当する番号に○をつけて下さい。N=158

	2008年6月にも、 2009年6月にも いる	2008年6月には いなかったが、 2009年6月現在 いる	2008年6月にい たが、2009年6月 現在いない	2008年6月にも、 2009年6月にも いない	無 回 答
派遣スタッフ（製造業務）	84.8%	3.2%	3.8%	4.4%	3.8%
請負スタッフ（製造業務）	53.2%	8.2%	6.3%	24.7%	7.6%

付問F5-1 **（F5で「1」と回答したスタッフについてお聞きします）** 2009年6月現在の稼働人数は、2008年6月の稼働人数に比べてどのように変化しましたか。該当するスタッフについて該当する番号に○をつけて下さい。

	増えた	変わらない	減少して7 ～9割程度 になった	減少して4 ～6割程度 になった	減少して1 ～3割程度 になった	答無 回	N II
派遣スタッフ（製造業務）	6.7%	4.5%	14.9%	50.0%	23.9%	0.0%	134
請負スタッフ（製造業務）	19.0%	21.4%	33.3%	23.8%	2.4%	0.0%	84

F 6 貴営業所・支店の製造業務への派遣・請負スタッフの2009年6月時点での稼働人数についてお聞きします。該当するスタッフの有無に○をつけ、「いる」場合には人数をご記入下さい。

		該当するスタッフの有無		中央値	平均値	N=
派遣スタッフ （製造業務）	期間の定めのない雇用 N=158	1. いる 39.9% ⇒ 2. いない 44.3% 無回答：15.8%		7.0人	29.7人	63
	期間の定めのある雇用 N=158	1. いる 81.6% ⇒ 2. いない 10.8% 無回答：7.6%		70.0人	124.8人	129
請負スタッフ （製造業務）	期間の定めのない雇用 N=158	1. いる 42.4% ⇒ 2. いない 40.5% 無回答：17.1%		12.0人	43.2人	67
	期間の定めのある雇用 N=158	1. いる 50.6% ⇒ 2. いない 31.6% 無回答：17.7%		55.0人	96.5人	80

F 7 貴営業所・支店が取引している派遣・請負先の事業所数についてお聞きします。製造業務について2008年6月時点、および2009年6月時点での事業所数をご記入下さい。N=158

	中央値	平均値		中央値	平均値
2008年6月時点	15.0事業所	21.4事業所	2009年6月時点	8.0事業所	13.4事業所

F 8 派遣・請負先の生産量について、どの程度先の見通しまで情報を共有していますか。最もよくあるケースについてお答え下さい（○は1つ）。N=158

1. 情報共有を行っていない 0.6% 4. 2週間～1ヵ月未満 10.1% 7. 3～6ヵ月未満 22.8%
 2. 1週間未満 0.6% 5. 1～2ヵ月未満 31.6% 8. 6ヵ月～1年未満 3.8%
 3. 1～2週間未満 1.3% 6. 2～3ヵ月未満 26.6% 9. 1年を超えて 0.6%
 無回答：1.9%

F 9 貴営業所・支店の事業方針に関してお聞きします。貴営業所・支店では、以下の事柄をどのくらい重視していますか。A～Iのそれぞれについて、該当する番号に○をつけて下さい。N=158

		非常に重視している	ある程度重視している	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
A	低い契約価格でのサービスの提供	1.3%	25.3%	50.6%	20.3%	2.5%
B	安定した業務量がある取引先の開拓	60.8%	36.7%	1.9%	0.0%	0.6%
C	高度な業務の積極的な受注	8.2%	45.6%	44.3%	0.0%	1.9%
D	料金の引き上げのための取引先との交渉	29.1%	59.5%	10.1%	0.6%	0.6%
E	新規顧客の開拓	69.6%	24.1%	5.1%	0.6%	0.6%
F	既存取引先事業所との取引の拡大	86.1%	13.3%	0.0%	0.0%	0.6%
G	コンプライアンス	89.9%	8.2%	1.3%	0.0%	0.6%
H	業種の絞り込み・特化	13.3%	41.1%	41.8%	3.2%	0.6%
I	生産・工程管理	29.1%	51.9%	17.7%	0.6%	0.6%

F10 貴営業所・支店の派遣・請負スタッフの労務管理の方針に関してお聞きします。貴営業所・支店では、以下の事柄をどのくらい重視していますか。A～Kのそれぞれについて、該当する番号に○をつけて下さい。N=158

		非常に重視している	ある程度重視している	あまり重視していない	全く重視していない	無回答
A	迅速な採用・配置	70.3%	28.5%	0.6%	0.0%	0.6%
B	離職防止	74.1%	24.1%	1.3%	0.0%	0.6%
C	質の高いスタッフの採用	45.6%	48.7%	5.1%	0.0%	0.6%
D	働きぶりや能力の評価	32.3%	62.7%	4.4%	0.0%	0.6%
E	技能水準の向上	26.6%	60.8%	12.0%	0.0%	0.6%
F	教育訓練	24.7%	59.5%	14.6%	0.0%	1.3%
G	継続活用・雇用の安定化	63.9%	34.8%	0.6%	0.0%	0.6%
H	福利厚生充実	17.1%	58.9%	23.4%	0.0%	0.6%
I	安全衛生の徹底	74.1%	20.9%	4.4%	0.0%	0.6%
J	メンタルヘルスへの対応	29.7%	58.9%	10.8%	0.0%	0.6%
K	キャリア形成支援	15.2%	58.2%	25.3%	0.6%	0.6%

F11 貴営業所・支店では、派遣・請負スタッフからの仕事や労働条件に関する不満や要望をどのように把握していますか（あてはまるもの全てに○）。なお、「12」を選んだ場合は他に○をつけないで下さい。N=158

1. 労働組合を通じて	1.3%	7. 契約更新時の面接を通じて	65.2%
2. 社員会・従業員会を通じて	3.2%	8. アンケート・意識調査を通じて	31.0%
3. 苦情処理制度を通じて	39.9%	9. 電話相談やメール相談を通じて	
4. 常駐管理者・リーダーによる相談を通じて	86.1%	(「相談ホットライン」等)	55.7%
5. 営業担当者等による巡回・個人面談を通じて	83.5%	10. ホームページの掲示板等を通じて	2.5%
6. 貴営業所・支店にスタッフを呼んでの		11. その他	0.6%
ミーティングを通じて	35.4%	12. 特になし	0.0%
			無回答:0.6%

F12 貴営業所・支店では、派遣・請負スタッフを組織する労働組合の必要性を感じていますか（○は1つ）。N=158

1. 非常に感じている	1.3%	3. どちらでもない	36.1%	5. 全く感じていない	17.7%
2. 感じている	6.3%	4. あまり感じていない	37.3%		無回答:1.3%

F13 貴社で、派遣・請負スタッフを組織する企業別労働組合が設立された場合、どのような影響があると考えますか（あてはまるもの全てに○）。なお、「16」を選んだ場合は他に○をつけないで下さい。N=158

1. コンプライアンスへの意識が高まる	38.6%
2. 派遣・請負スタッフの不満や要望を把握しやすくなる	41.8%
3. 派遣・請負スタッフの離職が減る	10.1%
4. 求人・募集で派遣・請負スタッフが集めやすくなる	5.1%
5. 派遣・請負スタッフの労働条件が良くなる	29.7%
6. 派遣・請負スタッフの生産性が高まる	3.2%
7. 会社の雰囲気良くなる	3.2%
8. 安全衛生意識が高まる	19.6%
9. メンタル・ヘルスへの対応がしやすくなる	12.7%
10. 派遣・請負スタッフの雇用が安定する	15.8%
11. 派遣・請負先から敬遠される	51.3%
12. 人件費等のコストが増す	46.8%
13. 労働組合対応に手間・時間がかかる	58.2%
14. 労働組合のことをよく知らないので分からない	12.7%
15. その他	1.9%
16. 特に影響はない	5.1%
	無回答:2.5%

IV 貴営業所・支店が属する会社全体について

以下は、貴営業所・支店が属する会社全体についてお聞きします。

F 14 貴社で製造業務への派遣・請負事業を開始したのはいつ頃ですか。どちらの事業も行っている場合には、先に始めた事業についてお答え下さい（○は1つ）。N=158

- | | | | |
|---------------|-------|---------------|----------|
| 1. 1989年以前 | 41.8% | 4. 2000～2004年 | 18.4% |
| 2. 1990～1994年 | 29.1% | 5. 2005年以降 | 3.8% |
| 3. 1995～1999年 | 6.3% | | 無回答：0.6% |

F 15 製造業務への派遣・請負事業を営む貴社の営業所・支店の総数をお答え下さい（○は1つ）。N=158

- | | | | |
|--------------|-------|-----------|----------|
| 1. 1カ所（本社のみ） | 6.3% | 3. 4～9カ所 | 11.4% |
| 2. 2～3カ所 | 13.3% | 4. 10カ所以上 | 67.7% |
| | | | 無回答：1.3% |

F 16 貴社の2008年度の製造業務への派遣・請負事業の売上高は合わせてどのくらいでしたか（○は1つ）。N=158

- | | | | |
|----------------|------|--------------|----------|
| 1. 5000万円未満 | 3.2% | 5. 3億～5億円未満 | 4.4% |
| 2. 5000万～1億円未満 | 1.9% | 6. 5億～10億円未満 | 3.2% |
| 3. 1億～2億円未満 | 0.0% | 7. 10億円以上 | 83.5% |
| 4. 2億～3億円未満 | 1.9% | | 無回答：1.9% |

F 17 貴社の製造業務への派遣・請負事業の2009年度の売上高は、2008年度の売上高に比べてどのように変化しましたか。該当する番号に○をつけて下さい（○は1つ）。N=158

- | | | | |
|---------------------|-------|--------------------|----------|
| 1. 2009年度に新規に受注を始めた | 0.0% | 5. 減少して4～6割程度になった | 61.4% |
| 2. 増えた | 4.4% | 6. 減少して1～3割程度になった | 9.5% |
| 3. 変わらない | 1.3% | 7. 2009年度は受注がなくなった | 0.0% |
| 4. 減少して7～9割程度になった | 22.8% | | 無回答：0.6% |

F 18 貴社には、製造業を主として営む親会社（貴社の資本金の5割超を所有する会社）がありますか。N=158

- | | | | | |
|-------|------|-------|-------|----------|
| 1. ある | 8.2% | 2. ない | 91.1% | 無回答：0.6% |
|-------|------|-------|-------|----------|

F 19 製造業務への派遣・請負事業を適正に行っていく上で、どのような課題がありますか。また、派遣・請負先企業の労使、電機連合等の産業別労働組合に対してどのような要望がありますか。課題や要望がある場合は、以下にご記入下さい。

質問は以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。