

5. 産休代替

POINT

「産休代替」は、抵触日による期間制限が無いなど派遣労働者を使うことが前提の法づくりになっており、厚労省も代替要員に派遣を利用することを推奨しています。ですが、一部の派遣労働者からは「地雷案件」と呼ばれ人気がなく「産休代替」であることを隠して就業させられるケースもあります。

女性の社会進出が進みニーズが増えている「産休代替」について、派遣労働者の本音を調査したいと考えました。

○派遣かふえ追加の質問 ※2021年2月実施

(17) 産休育休代替どうですか？

大好き！積極的にやりたい	2.6%
普通 条件があえばやりたい	20.2%
嫌だ 出来るだけ避けたい	33.7%
NG 絶対にやりたくない	43.4%

「やりたくない」と人が77%でした。

産休育休代替どうですか？

#派遣

大好き！積極的にやりたい	2.6%
普通 条件が合えばやってもいい	20.2%
嫌だ 出来るだけ避けたい	33.7%
NG 絶対にやりたくない	43.4%

267票・最終結果

● ハケンの声

- 私、今回あえてその案件を選びました。地方住まいが都内の在宅派遣での実績作れば、次も在宅勤務案件通過しやすいかなあって思って。某派遣会社のおうち派遣とか狙っているんですけどね…。
代替案件と言わないで、配属されてから、実は…って言うのは派遣先セコいよね。後は代替案件だからって、引き継ぎ資料とかお粗末なのも、その派遣先社員の質を疑いますがね。
- 産休代替はあまり良い噂を聞かないので避けてきました。ですが、今の仕事が隠された産休代替案件でした。派遣会社は認めませんが…。産休代替として募集をしても応募が無い事は派遣先、派遣元どちらも気が付いている上でのやり方だと思いました。
- 私は産休代替だと派遣されてから知りました。その後トラブル案件になり切られました。今でも呪っているし、これからも永遠に呪います。
代替案件は時給3倍にして、隠したり操作したら、派遣先と派遣元に是正罰金くらいの対応してもらいたい。また小さな穴を見つけてスルスル抜けていきそうだが。
- 産休代替案件とそうじゃない案件を紹介され、代替だけはお断りしますと派遣元に伝えて後者を選んだら、何とそちらも代替でした。
派遣された部内社員のウワサや、産休社員がいる、同じ仕事をしている、などの話を総合して『え？これは代替案件では…』と思い始めました。1月に派遣されましたが、その前にも長期派遣社員がいて3年も働けないこと、何も伝えて貰えてませんでした。4月に産休社員が復帰してくると聞いた時、実はその時点で契約が切られていた事を後から知りました。
派遣元は全国CM大手で、「産休代替なんて聞いてませんでした。そこにはもう派遣出来ません」と私には言いつつ、未だに普通に派遣してます。派遣先は地元大手なので、さぞ利益がでて、おいしいんでしょうね。
更に言うと、短い間でしたが、経験がつめて良かったですね(^_^)と、言われました←全く嬉しくない まあこれはどこの派遣会社を使っても、同じ様な事を言われてあしらわれます。派遣は誰にも守られてないですよ。
- いまの派遣先は、産休代替とは言われずに紹介されて、入ってから代替と知りました。いつ終わるのかビクビクですが2年3ヶ月間更新もらってます。今も春から産休入る人が居ると噂で聞いているので、とりあえず契約切られることはないかな？と思っていますが…。その後は正規雇用はしない予定。と言われました。

- 新卒 1 年目の途中で会社を辞め、派遣に登録しました。産休代替ということも知らず、派遣会社からも面談でも教えてもらうことなく就業。てっきり正社員のサポートかと思えば、あと 2 ヶ月で産休でいなくなるとのこと。

この人は部署で唯一の営業事務、15 年目。つまり産休に入ると他に仕事ができる人がいない。派遣の経験もなく、しかも未経験の事務で就業開始。なんとか 2 ヶ月で詰め込んで独り立ち。

幸い産休の方も部署の方も人柄がよかったためなんとか続けられましたが、新しい期になり急に部署が巨大化。事業が複数増え、営業の人数も増え、契約決済等々、仕事は 3 倍。他に聞ける人がいないため、1 人で解決しなければならず。

正直 15 年目の役職もついていた産休の方と比べると、この給料で、しかもコロナで減給。やっていけないなと思いました。

しかし契約終了の意向を告げても、産休の方が戻っても時短だと対応出来ないからとのこと。

長くなりましたが、

- ・最初から産休代替と言われていれば断っていた

- ・仕事量と給与が見合っていない

- ・産休の方の都合で契約が伸びたり

等、圧倒的に派遣側が不利な状況と感じました。

少子化の今、正社員産休の代わりに実際派遣で対応してみて『子供産むのって迷惑だな』と思いました。24 歳の自分が、少しでもこう思ってしまったことが悲しかったです。女性が産みやすく育てやすく働きやすい社会に未だになっていないことを残念に思いました。

産休代替案件は

- ・ある程度経験(仕事も人生も)を積み、心も経済にも余裕がある 40 代以上の方

- ・引き継ぎ完了後は時給 3,000 円以上

- ・そもそも仕事量が多いので正社員でまかなう

等して欲しいと思いました。

- 地方ですが、「支店」で「複数居た事務員を削減し 1 人事務(社員)」が多く「同業務」不在(他は営業マンのみ)→産休育休でカバーする事務の社員が居ない→派遣で穴埋め(「絶対戻るんだからアンタが残れると思わないでよ」とライバル心むき出し or もうこのまま辞めるから引継は派遣がしてと丸投げ)が多くて闇です
- 私自身は経験ないけど、同僚が産休代替だった。正社員が戻ってきたらお払い箱。育休中にも子ども連れてチョロチョロ現れるし、常に比較されるし、同じやり方でやらないと叱られるし悲しげな顔辛そうでした

- 「育休代替派遣」はやめて欲しいです。
育休代替派遣の話 育休代替派遣を採用すると育休社員がモンスター(逆マタハラ)に必ずなる会社がありました。
私の育休社員(同部署社員)は最初から敵対心むき出しでした。引継ぎは雑だわ、嫉妬されるわ、早く復帰すると業務終了を人事に急かすわ、復帰する→2人目できましたと育休を延長するわと逆マタハラで精神病みました。
不思議と社員だけでフォローになると大人しく謙虚。社員でフォローすればいいのに仕事は増やされたくないから誰か(派遣社員)に押し付けたかったらしい…別部署へ異動できたのでよかったが、異動しても嫉妬されました。
派遣に「仕事ができない」「居場所を他人にとられる」と思ってるからモンスターになる。別の会社では代替派遣は採用せずに残っているメンバー(派遣社員も)で仕事を割り振り「復帰するまで仕事を守ってるから安心して復帰してね」と人間関係が良かったので「育休代替派遣」じゃなくて社員でフォローしたほうが業務はうまくまわると思うんだけどな。
- 産休代替派遣、育休代替派遣は、ただ仕事をすればいいわけではないのが大変なのです。代替される人の感情や職場内の人間関係まで引き受けないとならない。そして、仕事というより、個人の都合で雇用が延び、縮みをする。
仕事だと割り切るにしても賃金は正社員以下。一番同一労働同一賃金が明確なのに。代替派遣ですら、同一労働同一賃金にならない。代替であることを派遣初日に知ることすらある。契約違反だ、やめればいい、そんな簡単な話じゃない。生活がかかっている。辞めればいい、労組へ駆け込め、抗議しろ、訴えろ、周囲は色々言うけど、当の本人は生活と天秤をかけざるを得ない。飲み込んで誰かの代わりをする。そういう派遣社員がそういった代替をしている現実には派遣労働の中でもう少し知られてもいいと思う。
派遣社員って、産休育休代替に限らず、正社員の代わり。雇用調整弁という派遣先派遣元企業の手駒。派遣の規制緩和は結局労働者のためといいながら、企業のため議員の票田のためだった…。
- そういう形式の臨時雇用というと、役所が最初ですよ。役所の場合は、はっきりと産休代行臨時職と明示していますが…一度某庁でそれをやったことがあるのですが…本当に1年足らずでポイなので辛かったです…しかもその後の求職で実績にすら見て貰えません。
その時は所属していた課の中でもう一人産休に入る予定の人が出たので、求人に応募してくれたら選ぶから応募してくれ、というお話も頂いたのですが…最初の採用と違って身分が曖昧になりその為か給与も時給に変更されていたため応募もしませんでした…
- 代替しても経験としてカウントされず、「職歴が汚れるだけ」というのが辛いです

- 派遣法で3年縛りができてから、派遣社員の契約終了が合法化されている事自体もおかしいですが、産休代替はさらにそれより短い。ただの現場都合主義であり使い捨ての横行ですね。派遣社員の地位向上を目指さないとしたことは負担でしかないでしょうね。

それに産休代替は抵触日がないはずですが、抵触日のある派遣社員に産休代替であることを告げないのも悪質ですよ。厚労省は代替派遣を導入するにあたって企業に助成金まであげるようですが、働く人の事は全く頭になく、利の無い案件でしかないです。

厚労省の中小企業両立支援の一環にあります。文面に代替要員の確保という表現があるので、物みたいな視点を国がしているのがツライですね。

(https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/dl/kosodate_tanjikanP11-16.pdf)

ずっと非婚率、低出生率等の煽りを1番に受けているのは非正規の人なのに、それを支えるのも非正規とは正直残酷に感じますよ。次世代の支援もするならば、非正規の扱いもこれ以上酷くならないようにしてほしいです。

- 産休代替、3回経験しました。全てが産休の人次第である、派遣期間が明確でない(なのに3ヶ月更新)、都合よく延長される、十分な引き継ぎがないままフル稼働、復帰の際に引き継ぎを求められる、普通の派遣案件に比べ、辞められたら困るという強迫観念が大きい。

同じ女が別の女を犠牲にして成り立つ制度。産休者の仕事の穴を別の人が代わって一生懸命働いて埋める。挙句、制度だからと最後は追い出される。それを承知で受けたのだらうと、その案件を受けた本人に非があるとされる。

産休代替は社内の者が賄えばいいのではないかと思う。その上で人手が足りない業務を派遣で補うといった契約なら心が削られることはないのかもしれない。

3社とも、出産後に社員が子供を連れて職場に来た。なんだこの慣習は。これは人によってはいたたまれない気持ちにさせられるものだ。3回目にしてやっと割り切って業務に集中できた。挨拶して笑顔で対応してからね。

- 産休代替派遣の最大の問題点は、女性が働きやすい社会の実現の下、派遣が使い捨てにされ常に不安定な雇用状況に置かれることでしょう。疎外感半端ないです。非正規だと子を持つことも躊躇うでしょう。復帰先ないんだから。だからお互い様とは言えないのです。正社員の産休代替をする派遣社員は、出産しても戻る場所がない。
- 産休代替ポジションは受けたくないですね。復帰後のポストが用意された正社員の女性を守るためだけに調整弁として利用されます。また復帰時期が未定も多く(産後すぐ復帰するかもしれないし保育園見つからなければ1年半休むかも、など)いつ切られるかわからない不安な状況。

- 産休育休代替業務してます。最初 A さんの産休育休代替で今は B さんの産休育休代替です。B さんが 1 人目の育休中に世間でコロナが発生して、多分保育園決まったと思うんですが 2 人目ができてコロナが怖いから会社に来たくない…。そのまま復帰することなく 2 人目の産休に入られました。
産休育休中の方は幸い 2 人とも良い方でしっかり引き継ぎもしてもらえました。ただ、いつ戻ってくるのかわからず自分の将来の予定がたてられず不安です。殆どのお仕事がパソコンでやるのにノートパソコンを支給してもらえず、在宅勤務も中々できない状態でそれもまたしんどいです。わたしより幸せな人の穴埋めってしんどくて惨めだなーって思ってしまう。不本意非正規の方が正社員になれますように…。
- 「誰かの代わり」にしか出来ないって、結構辛いですよね。よほど時給がよくない限り、やりたくないです。産休育休期間の代替って、女性による女性搾取に近い。
- 通常の派遣と産休代替派遣が同等であるはずがない。派遣は産休社員の便利屋ではない
- 産休代替の任務終了の後に安定的な仕事が確約されているなら良いけど、そこは用意せず穴だけ埋めろなんてそんな派遣先側に都合の良い仕事なんか乗りたくないです。使い捨ての横行を容認すると、派遣の雇用条件は悪循環を辿りますよね
それで女性が活躍する働きやすい良い職場として、企業はえるぼしマークとか取得してホワイト企業を名乗るのは欺瞞かと。やっぱり女性活躍推進法って嘘だなんて思います。特にコロナ禍で暴かれましたね。派遣法の 3 年ルールもスキルアップのためとか書いていますよね(余計ですよ)。産休代替要員のどこがスキルアップなのか教えてほしいです。
- 産休代替やっていました。就業先部署が人事部で、いつ復職するかの連絡を取り合う様子を目の前で見つつ、〇〇ちゃん待ってるよ。という上司の言葉に心臓が痛くなる日々でした。同部署の社員さん達とは仲良くしていたつもりでしたがその社員が戻ってきたらあっさり切られました。
- 某銀行で派遣してましたが、大企業だからなのか、そのへんはしっかりしてるからなのか、産休代替は正社員が補充されてました。支店は知らないけど本部は正社員と派遣で仕事を分けているかな。ただ、派遣 10 年いても、同一労働同一賃金にはならないわけよね。(いいのか悪いのか)
- 一度経験しましたが、産休に入る人がすっかり休みモードで、引き継ぎがお座なりで苦労しました。二度と子供を産む人の踏み台にはなりたくありません。
- 私も 3 回くらい産休代替やった事があります。結論からいうと、バカらしいので金輪際やらないと決めました。

- 1 度だけ産休・育休代替の仕事をしたことがあります。

結論を言うと、2 度と引き受けたくありませんし、派遣会社にもはっきり NG と伝えて
います。

数年前、長野県にある某派遣先であったことです。職場見学という名の違法面接で業
務内容のことを一通りお聞きし、長期間前提というお話だった為、仕事を引き受けまし
た。ところが、勤務初日に産休・育休代替であることを知りました。職場見学の際に一切
その件について触れられていなかった為、派遣先企業の管理職の方に、産休・育休代替
とは事前に聞いていないと抗議をしました。

「契約期間は 1 年くらいだし、長期間と言っても差し支えないと思った」と開き直られ、
職場見学の際には絶対に言っていない「産休・育休代替だと言ったはず」と嘘をつかれま
した。

派遣元の担当営業にも抗議をしましたが、のりくらりな対応で一切まともに対応して
貰えませんでした。

どうしても仕事をしなければいけない事情があった為、泣く泣く仕事を続けました。

幸い、産休・育休に入る予定の社員の方は、マニュアルも事前に作成して下さっていま
した。ただ、やはりギリギリになっての引き継ぎだった為、引き継ぎ期間が 10 日足らず
という短期間で、仕事の引き継ぎに非常に苦勞しました。

引き継ぎ期間中、他部署の社員がお休みに入られる社員の方に「〇〇さん、早く帰って
来てね」と聞こえよがしに言い、とても嫌な気分になりました。その方が妊娠しなければ、
私はこの派遣先には来ていないのに。業務は何とかこなしましたが、このような底意地
の悪い対応で屈辱感と疎外感でいっぱいでした。ちなみに時給は 1080 円でした。

もう 2 度と産休・育休代替は引き受けたくありません。派遣社員に限らず、産休・育休
代替の求人をする時は必ずその旨を明示して募集して欲しいですし、
騙し討ちのように隠して求人をした場合は罰則を設けて欲しいと思っています。
- 本当は出来るだけ長く安定して勤めたい。だけど仕事案件が「産休代替」案件しかなく
て、泣く泣く仕方なく選ばざるを得なく就業する。もしくは産休代替は誰も就きたがら
ないので就業後に後出しジャンケンの如く伝えられる。派遣社員にとってはまったくメ
リットが無い。1 年保証くらいですか？
- これから産休に入る人が 1 人いて、実質は人員マイナスなのですが、わたしは 12 月で丸
3 年を迎えます。派遣担当者が、派遣先と直接雇用の話をしたようなのですが、人員がち
ょうどなので雇うつもりは無い。と返事があったそうです。

それなのに、これから新しい業務を追加してくる(時給アップなし)ということ告げら
れて、残り 1 年切って新しい業務を追加して、誰の得になるのだろうかと思うし、切られる
のにやらされるのはすこし納得いかないです

- 私は産休代替は避ける派。つまりやったことがないのであえて投票はしないが、学校の先生の産休代替とは訳が違うと思う。とにかく派遣先派遣元の意識を変えてルールを作らないと解決しない。だって企業にはある一定のニーズがあるからこのやり方が存在する訳で。

正社員の代替なら、同じかそれ以上の時給設定をして、産休代替としての契約をきちんと交わす(BtoB で)そして高い時給払いたくないからと嘘をつく派遣先への対策として通常の契約書も虚偽の業務内容を申告した(産休代替ポジ隠し)、そして発覚した場合の罰則(契約終了)を明記する。

高い派遣料支払ってでも産休代替として派遣会社を使うか、金を出したくないと思うか、あとは派遣先次第でしょ。でもこれを制度化しないと派遣元は”客が減る”結果を招くので嫌がるだろうな。せっかく”同一労働同一賃金”に4月から中小企業もなるわけだから、このくらいやってもいいと思うけど。

- 産休案件受けてみて思った事。

- ①期間中自分が妊娠した場合、産休を取れる可能性が極めて低い。
- ②産育休予定期間が一年未満だと社保に入れない。
- ③期間延長になっても賃上げ交渉を申し出にくい。
- ④同じ業務を請け負っていても派遣会社に中抜きされている分、賃金が安い。

社会貢献している。契約終了理由が明確である。というのが多少の利点なのかもしれませんが、この仕事に尽くす意味ってあるのかな？契約終了も確実で、私が妊娠しても休めないのに？とやり甲斐を維持する難しさを感じました。

少子化対策としても、産育休代替を担った事に対して補償があっても良いと思うんです。特に時短の産休案件は、次子妊娠を迷っている層が請け負う可能性も高いと思いますし、。モヤモヤを聞いて頂き有難うございます。参考にして頂ければ幸いです。

- 某紙の方が2年かけて追って下さいましたが、紙面戦争ばっ発をデスクが恐れお蔵入りになった…代替派遣案件。以前取材を受けて、何人も派遣社員を紹介したけど結局お蔵入り。問題は感じるけど、手は出せないようです。違法性はないけれども、求人に人がつかないので色々あの手この手。

本来、代替派遣は一般派遣とはルールが違う部分があるのできっちりと区別の必要があるはずだけど、こういった動きでその辺も明らかになっていくのでは…と勝手に思ってます。男性の育休も始まる中で、この先も業界としては需要見込みはあると思いますし、声を上げて労働の問題が感情の問題になってしまう側面があるものを公的人物に託すというのはそうそうできることではありません。

違法性が薄い、繰り出されるあの手この手が、待遇アップではないのがなかなか根深く、事務職派遣七不思議に入るんじゃないかとすら思いますので…長らく誰も手が出せないものを表に出されたことはすごいと思います。

- 紹介されたことがあります。該当社員が産休の間はその代わりとして勤めた後に、社員さんが復職して時短勤務になったら、その人の補助役として働く案件でした。派遣 3 年 → 契約社員 5 年で最長8年(延長なし)。はじめに教えてもらったので丁重にお断りしました。

社員さんからすれば復職後のキャリアも安心できる、とても恵まれた環境なんですが、派遣側からみれば8年も務めた最後に残るものが何もないんです。育児する正社員を非正規社員としてサポートするのが私にはつら過ぎて無理でした。
- 自身で産休代替の派遣就業経験はないけど、地雷案件多そうだな…と思う。それに約 1 年ぐらいで契約終了。職歴だけ増えるんだ。正規雇用の面接で非正規は職歴にならないと言いつつ「続かない人」のレッテル貼られるんだもん
産休代替経験ある人は是非問題点をあげて欲しい。
- 産休育休代替の抱えている問題も痛感していますしテレワーク格差も少しですが感じています。派遣を利用しているのに正社員は派遣の仕組みわかっていないんだなーと度々思います。

お仕事の殆どがパソコンがないとできないのですが、未だにノートパソコンが支給されず…その為家でできることしかできないので、当初火曜と木曜が在宅勤務の予定でしたが、木曜だけになり、それも忙しいときはできてないです。

ただ緊急事態宣言中であるべくその曜日は来るなど言われていて困っています。来るなど言われている日もお給料はもらえています。そこは感謝しています。コロナのせいで派遣切りにあっている人がたくさんいる中で、お仕事あるだけでもありがたいんですが…。ただ産休育休取得者が帰ってきたら契約終了なので、不安はつきものですね。

派遣かふえからの提言

- ◆ 女性の社会進出や少子化対策を進める中、派遣代替をどうするかは企業にとって避けでは通れない課題です。

ですが「産休育休」の代替要員としての派遣の利用については、すべての労働者のキャリアパスを考慮したうえで適切かどうか、今一度の検討が必要と考えます。

また、派遣会社が資格取得やキャリアアップ研修を行っていますが「産休育休代替」は直接雇用や転職で職歴としての評価が低いため「産休育休代替」を派遣でカバーしていく限り、派遣労働者のキャリアアップや待遇改善は進みません。この矛盾をどう改善するのか見解を求めます。

6. 派遣契約書

POINT


派遣契約書が労使の基本原則に沿った対等なものかどうか検証したいと考えました。

○派遣かふえ追加の質問 ※2021年2月実施

(18) 派遣契約書の項目で読んでも意味がよく分からない、弁護士さんに解説してもらいたいことありますか？派遣契約書の項目で読んでも意味がよく分からない、弁護士さんに解説してもらいたいことありますか？

「ある」が79.2%、「ない」が20.8%でした。

『派遣契約書の項目で読んでも意味がよく分からない、弁護士さんに解説してもらいたいことありますか？』

内容をリプライか↓の投稿フォームで教えてもらえたら、次回派遣かふえで弁護士さんが解説してくれます
画像も  です

 hakencafe.cew.cloud/post/

#派遣

ある

79.2%

ない

20.8%

24票・最終結果

労働契約の基本原則

労働契約の締結や変更は、以下の原則に基づいて行うことが必要です

- (1) 労使の対等の立場によること
- (2) 就業の実態に応じて、均衡を考慮すること
- (3) 仕事と生活の調和に配慮すること
- (4) 信義に従い誠実に行動しなければならないこと、権利を濫用してはならないこと

ハケンの声

- 『厚労省のモデル賃金自体が問題だとは思いますが、賞与等の規定に「賞与相当額、退職手当相当額を就業規則の賃金に関する規定に基づき、賃金に含めて支給」とあります。実際の時給に賞与と退職金分がどのように反映されているのか、まったくの説明も明細もなく、これではいくら基本賃金がで、いくら賞与で退職金なのか全く判りません。
- 昨年4月の改正後に私が時給アップを主張したためか50円時給があがりましたが、それは基本給のベースアップだったのか、これら賞与の組み込みだったのかも、派遣担当者は説明できないようでした。「すべて含めて時給です」の一点張りです。これでは賞与が組み込まれたことによる、基本時給が下がってしまっても誤魔化されてしまいます。
- 地元の労働局に相談したところ、厚労省のモデル賃金を下まわらなければ、基本給が下がっても問題とはならないとの事。納得がいきません。また、そもそも賞与や退職金は一般サラリーマンであれば年収の3~4割以上に相当するかなりの額ですが、時給の100円や200円のレベルで使われるのは用語の定義としておかしいと思います。
- 『いまの派遣会社に入って2年近くです。担当者が1度変わったのですが、前の担当者は密に連絡をくださる方でしたが、今の担当者は派遣の更新有無のタイミングでの連絡のみです。同一労働、同一賃金になった際、派遣担当者より説明が全くなく、ボーナス少しではありますがお渡し予定です！のみ伝えられ、住んでいるところの労働局へ契約書を持って話を聞きに行きました。その際、わたしの契約書には「事務及び付帯業務」としか書かれておらず、労働局の方から、これでは内容が明確ではないため、詳しく記載するよう言われました。(1年前です。)それを派遣担当者に伝え、次回から書きます。と言われましたがその後の契約書にもずっと付帯業務のままです。同一労働同一賃金では、1年おきには賃金見直しがある。とも聞きましたが、業務内容に変更がないためそのまま。と言われました。たしかに内容としては変更はありませんが、丸2年その業務を1人でしており、広く浅くだったものが、深く狭くザックリ…増えたというか責任あることを任されているのにその評価がゼロということに疑問をいただいております。また、ボーナス出ると言ったのにコロナで派遣切りが多く話は一旦なしで。と直前になって言われたことにも???って感じでした。」

- 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置」という項目があります。「労働者派遣の役務の提供の終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、職業紹介を經由して行うこととし、手数料として、派遣先は派遣元事業主に対して【支払われた賃金額の月平均×12 ヶ月+推定賞与額】の 25%~50%に相当する額を支払うものとする。ただし、雇用経緯・過程に特別な理由がある場合は協議の上、適切な手数料に決定するものとする。※推定賞与は前年度の派遣先の全従業員に対する平均賞与支給月数にて算出するものとする」

人事を担当している方から、この項目がネックになり直接雇用出来なかったという声を聞きました。人件費をコストと考えている企業が敏感に反応する項目だと感じます。雇用安定の趣旨に反するという理由で法規制することは難しいのでしょうか。

- 見直し制度の項目の記載の内容がわかりません。現場事務所で働いていて同じ派遣先企業に 3 年以上働いていますが「現場事務所は組織単位と考えるので3年継続して働いたことにはならず、雇用安定措置の対象外」と言われたことに関係があるように思えますが、内容がわからず諦めています。

- 「派遣先の事業所における期間制限の抵触日は延長されることがあるが、組織単位における期間制限の抵触日は延長されることが無い。なお、派遣先の事業所における派遣可能期間の延長について、当該手続きを適正に行っていない場合や派遣労働者個人単位の期間制限の抵触日を超えて、労働者派遣の役務の提供を受けた場合は派遣先は労働契約申し込み見直し制度の対象となる」

- 「無期雇用派遣が派遣先都合で契約満了したら」有期雇用だと次を探さないといけません、無期雇用派遣だと次が見つかるまで休業手当 60%とか自分で探さないけど次探してくれるイメージでしょう。私もそう思っていました。

有期雇用だと派遣先都合ならば社会保険の手続きをして健康保険を延長するかとか決めると思います。

うちの派遣会社の場合、無期雇用でも派遣先都合で契約切れると「アンケート、健康保険証返信用封筒」が送られてくるようなのです。保険証返却=派遣会社を辞めるのを普通は意味しますよね。

実は実物はまだ郵送されてないためなにが書いてあるかは不明です。アンケートは恐らく無期雇用を続けるかどうかだと思います。一応派遣先都合で仕事がなくなるとわかった段階で口約束で無期雇用を続けるとしました。しかしこれだと有期雇用と無期雇用、派遣先都合で契約満了になっても大して変わらないと思いませんか。マージンは有期雇用よりもたくさん取られています。

てっきり休業手当 60%か次を紹介してくれると思ったのに。これが安定した雇用につながるのでしょうか。逆行していると思います。」

- 「無期雇用で派遣社員で勤務中です。

この度三月末で現在5年勤務している就業先を終了となることになり、異動先を探してもらっていますが一向に探してくれる気配もなく無期雇用といえど退職に追い込まれそうです。

そこで契約書を確認したところ就業先を確保できないときは退職規定について特に期日を設けておらずどのように解釈したらよいのか教えてほしいです。

↓

9) 「無期パートナー就業規則」に基づき、甲が乙に就業場所及び業務確保の努力をしたが確保できない場合(かつ、原則として会社が顧客より請け負った、又は受託した特定の事業の業務に限定して就業し、また限定された地域において定められた職種で労務を提供している各パートナー(無期)に対して打診した地域及び職種の変更や区分の変更を、各パートナー(無期)が望まない旨の申出をしたとき)

また無期雇用といっても転換した際の就業先ありきで転換を希望しましたが今回のようなケースもあり不安を覚えております。

この制度も結局雇止めに近いことになるのか就業先の確保ができない場合は休業手当を請求できるのか等も知りたいです。

- 素朴な疑問として、契約書に記載のない業務ってどこまで対応なのだろうか。全体業務量の1割以下ならかまわないのか、量に関わらず契約書に記載がないならNGなのか。

派遣かふえからの提言

- ◆ 無期雇用契約の契約終了後の対応について契約書に記載がなく曖昧になっている実態があります。

休業中の給与が6割支給になっているケースが多く、そもそも低賃金の無期雇用派遣労働者は、いったん退職し有期派遣案件に応募したり違う派遣会社に移るなどの対応を取らざるを得ません。無期雇用派遣が雇用の安定につながっているとは言えません。早急な実態の調査と改善を希望します。

- ◆ 対等な立場での契約となっているか等、労働契約の基本原則が順守されているか、チェックシートでの確認の義務付けを希望します。

7. 契約外業務

POINT

「契約書に明記されていない業務を行わせてはいけないという派遣契約の基本を知らない派遣先事業者及び社員が多数存在する現状があります。

なかには、スキルを積むためにあえて引き受ける、別部署の業務を対応しないと業務量減少を理由に契約終了になってしまう等の理由から進んで対応するケースもあります。

本来なら増えた業務を契約書に追記し、時給見直し等の待遇アップにつなげていくべきですが、実態はそうっておらず安く便利に使われてしまう事態につながりかねません。

契約終了されたくない、直接雇用につなげたい、という派遣労働者の立場の弱さを利用した契約外業務の実態を可視化したいと考えましたアンケートを行いました。

○派遣かふえ追加の質問 ※2021年2月実施

(19) 契約書に無い業務をやったことがありますか？

「ある」が62%、「何でもできる業務内容の契約書が」が35%、「ない」が2%でした。

『契約書に無い業務をやったことがありますか？』

厚労省や国会議員に伝えるため詳細を教えてくださいたいので、コメントをお待ちしています。
個人情報不安な方はDM、投稿フォームからどうぞ

hakencafe.cew.cloud/post/

ある	62%
ない	2%
「付帯業務」や「など」の記載で何でも出来る契約書	35.5%
そもそも契約書がない	0.5%

200票・最終結果

● ハケンの声

- 派遣先の内務人員の業務負担が大きいからと、派遣先親会社の営業担当者が派遣先より先にやってくれないかと言われたのが最初です。「私は出来ないから派遣先に話して欲しい」と伝えました。派遣先からは「ついでにやってよ」みたいに言われてサービスでやっている業務が山のようにあるんですよ。契約書には無い業務です。
- 付帯業務は明確ではないということで明らかにするよう伝えましたがその後何度も付帯業務記載。次の更新で、違う業務依頼するかも？と言われたのでその際は時給交渉を依頼しましたが、する気は全くなさそうでした。
- 一般事務の場合、何でもあります。電話対応と掃除は派遣女子がやって当たり前の雰囲気。掃除中に電話かかってきても誰も取りません。
- 主業務である工事関係書類の作成、に続けて、それに付帯する業務、と書かれています。やるのは構わないんですが、電話対応は手が空いてる人がすべき(お客様を待たせるし)と思うんですよ。
- 過去に行った派遣先では、業務システムのバージョンアップ、パスワード変更は、派遣が気にしていて、社員の皆さんはおんぶにだっこ。低賃金労働なのに！
- 派遣という制度は、言い方はあれですが、江戸時代の身売りみたいなもの。使う方は年季の間、こき使う。働く方は、他に選択肢が無く過酷な条件に耐えて働く。年季が明けてもまた次の身売り。
- 契約にない業務を言われたので「契約にない」と伝えたら次の更新されなかった。生活の不安と隣り合わせでせざるを得ないという一歩踏み込んだ事情も「ある」に入れて欲しいです。契約にないということは企業はその業務に対する対価を払っていないという事だと思えます。
- 労働契約は対等であるべきですが、「組織の中で働く」という性質上、小さいながらも上下関係が生じてしまうのは火を見るよりも明らかです。そして本来上に立つべき人間性ではない人間が上の立場になってしまうことがままあります。この問題の改善を本当に考えるには派遣法の抜本的な改正が必要だと思っています。
- 26 業務の時代の方がわかりやすかったと思うんですが撤廃されたら派遣社員も派遣先もうやむやになっています。指針あった方が良いと思います。

- 10年以上前、派遣社員だけで外に郵便を出しに行くのが派遣会社に伝わり、一斉に派遣社員を引き上げさせました。OA 事務契約で、派遣社員だけで郵便局で郵便を出していたんです。お金を扱っていたわけです。(一般事務ならよかったのかも?) 法律でアウトだったとききました。それ以来、必ず正社員がついてくるようになりました。
契約者にはない作業は、気を付けないとこうやって法律にふれる可能性あり。当時は月いちくらいで担当者がきたとき、質問用紙を片手に一人ずつに「どんな作業してるか」ぐいぐい聞かれた記憶あります! 知っててやらせてた派遣会社も免許とりあげられるらしく、派遣社員を引き上げられたその法人は直雇用にしたそうです。
- 10年位前に細かな聞き取りされたのを思い出しました。契約外業務してないか、派遣社員だけがする業務はないか、雑務でも何でもだと それまで派遣会社も「可能な範囲で対応して欲しい」だったのに「え?」という感じでした。
チェック用紙を持って担当が来ていました。前の時から改善されたか、契約外業務はないか等 1人ずつに確認する事になったんですって言ってた記憶ありです 急に何?って思いました。 まともにヒアリングすると営業担当だけでは足りなくて、アシスタントの事務の方がヘルプで来てました。その後は契約書に業務追加され時給はあがり、派遣だけがやる業務はなくなりました。
まともな事を聞かれたのはその時だけでした、民主党がちゃんとしてたんですね 恥ずかしながら当時は選挙にも政治にも興味がなく、テレビもあまり見てなくて、政権交代すら知らなかったです 聞き取りも取締りも出来るし、派遣会社は罰則があれば従うんです
- 民主党の頃は契約書の業務内容も細かく掲載されていました。それがいつの間にか「〇〇業務(付帯業務を含む)」と簡素なものに… 企業(派遣先)の都合のよい契約ばかりになりました。
- たぶんその時期(民主党の時)だと思うんですが、正直に細かく? 答えた子がいて、その業務が派遣契約業務外(どころか、違反だったのかも)で、その派遣先と契約していた派遣会社が全社契約解除したことがありました! 会社都合だったから、次の派遣先すぐに紹介してもらいましたわ
- 契約外業務もそうですが 社員はやらず派遣だけがしている業務はないですか 雑用が含まれていないかも聞かれました 諸々めっちゃくちゃ細かく聞き取りされましたよ ちょうど民主党政権時でした
- 業務内容をぼかして書いてありますよね。「データ入力」なのに相見積もりまで取られています。

- 途中から午前・午後で違う部署(業務内容も違う)で業務しています。業務改善したら思いのほか業務量がなくて一人区に満たなくなってしまうため、別部署の業務を指揮命令者が私にダイレクトに指示してきたので「契約を交わし直してからですよ」と言いました。派遣先は知らなかったようです。

派遣会社へは私から連絡して契約を交わし直してもらいました。内容は業務内容に追加分を追加記載しただけです。別部署の勤務なのに…一応、対応可能な業務だったのでお請けしましたが、もし対応不可だったらと考えなかったのかな？契約外業務を以来してくる会社は同じ感覚なのでしょうね。

以前(6年前)にも同部署別グループの業務(こちらも午前午後、別業務)を最初から依頼されたことがあります。その時の契約書には指揮命令者は2名、業務内容は細かく記載されていました。年々、業務内容の記載が簡素化していて「業務外(グレー)」を指示しやすくしているのかな？と思います。

派遣かふえからの提言

- ◆ 規制強化に舵を切った 2012 年の派遣法改正を受けて 10 年ほど前は派遣会社が法の趣旨を守り派遣労働者の保護のため派遣先企業と対等に派遣業務を行っていたようです。2015 年の派遣法改正の影響なのか、派遣会社が派遣先企業に強く出ることが出来なくなってきています。

現状は派遣会社の言いなりというか御用聞きようになっており、労働者を扱う本来の関係性が保てていないことが、行政が行っている様々な対策の効果が出づらい要因の一つと考えます。

政権により規制の強化と緩和が繰り返され、派遣労働者は翻弄されています。政権により、制度の原則や趣旨が変わることのないよう、労働者保護の視点に立った制度設計と運用を強く望みます。

- ◆ 契約外業務は派遣労働者を高スキル高賃金の人材から便利に使える労働力に変えてしまった要因の一つと考えます。高くあるべき派遣労働者の価値を下げ続けており早急な対策が必要と考えます。

8. 同一労働同一賃金

POINT

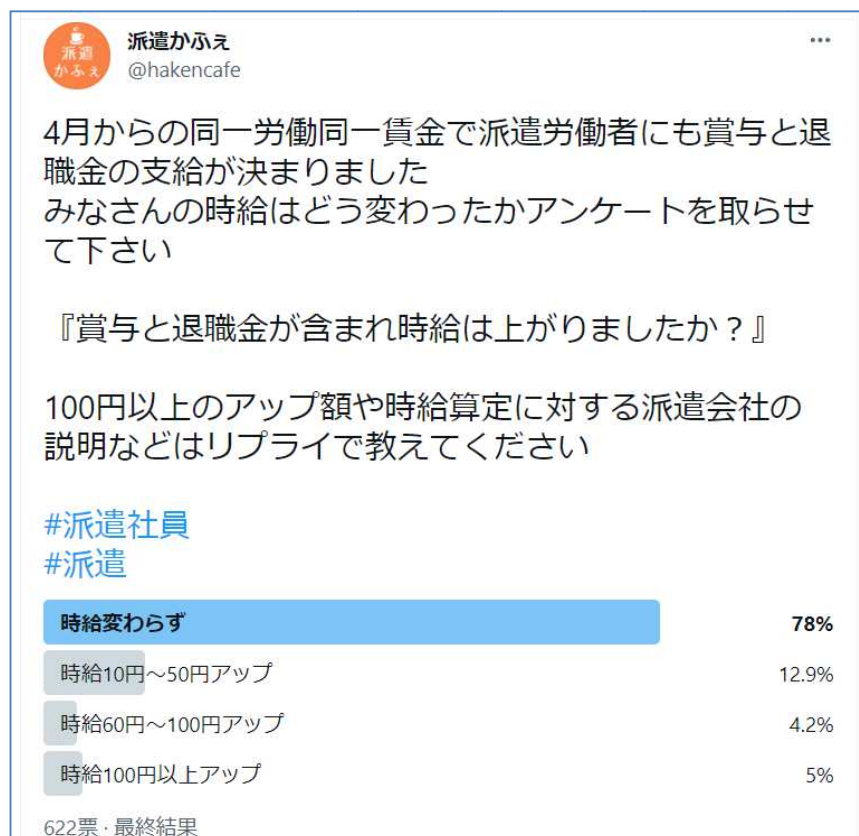
2020年4月から同一労働同一賃金が導入され派遣会社が労使協定方式を選択した場合、派遣労働者への手当や賞与、退職金の支給が義務化されました。

派遣かふえの参加者から時給は変わっていないという声が多数寄せられたためtwitterでアンケートを行いました。

○派遣かふえ追加の質問 ※2020年7月実施

(20) 4月からの時給は変わりましたか？

① 時給変わらず	78%	②10円～50%円アップ	12.9%
③60円～100円アップ	4.2%	④100円以上アップ	5%



ハケンの声

時給変わらず(実質ダウン)

- 交通費は別途支給になりましたが、時給はそのまま。ずっとテレワークでフォロー担当との面談がないためか、賞与と退職金についての説明がなく、このツイートで賞与と退職金が支給されることになったのを知りました。契約書に賃金に含めて支給の一行が追記されているのを今初めて知りました。
- 2019年1月から無期雇用、交通費1万円まで時給込支給。実質時給60円ダウン
2020年4月交通費全額支給とのことで、派遣元から派遣会社への時給アップ。派遣社員の時給かわらず。
6月更新時給アップ交渉お願いするも、4月に上げたと言われ上がりませんでした。
今、交通費全額支給とのことで明細確認するも、1日往復×出勤日(有給含まない)のため上限1万円より少ないことが判明。1ヶ月定期でかっているの、出勤日19日以下だとマイナスです。
- 交通費を支給してもらっただけで精一杯だと派遣会社から言われました。
退職金と賞与はどこ行った？つまり実質時給下がったってこと？
- 時給は1円も変わりません…
- 時給は変わりません。交通費は電車の定期券代のみ出ていましたが、4月からはバスの定期券も出るようになりました。
- 時給変わらず、交通費が別途支給になりました。
- 特に説明も無く時給も据置です。交通費が支給されるようになりましたが、派遣会社が決めた謎ルートを設定されてます。
- 何も変わっていません。むしろ上長の異動があり、私の仕事量は莫大に増えました。
『あれやっというて！』『これExcelで作って！』
作っている終盤に追加とか言い出したり。仕事で一番いやなのは二度手間なのに、それが何回も来る。整理してから頼んでこい！
- 近郊在住とのことで交通費無し。
時給アップもありませんでしたが、その後20円だけ上がることになりました。
後で分かったことですが、その頃同じ派遣会社から来ていた派遣社員の方が派遣先に正社員登用されることが決まっていたので、その後ろめたさから急遽上げてくれたのではと勘繰っています。

時給アップ

- ほんの気持ち程度で上がりましたが、それも経験値による物。決して賞与や退職金の分は加味されていません。
- 4年目無機転換しましたけど、時給はごねてごねて、50円up
身に付けた技術はもっとのはず…。コロナじゃなきゃ、転職したと思う
- 時給は30円アップ。
賞与と退職金はそもそも時給に含んでいるとの説明でしたが、“好意で”退職金として月1000円の支給だそうです。それを時給と考えるかはお好きにどうぞと言われました。
- 上がりましたが、15年以上も働いての額ではなかったです。
派遣先の待遇にあわせるのではないのですね。時給も納得いかないし、月給にならなかったのも残念。年収の3倍～6倍は違うと思います。ガッカリしました、もう後がないのであきらめてます。
- 時給50円アップ。退職金・賞与込みです。賞与が年収の2%ですが、1月分にも満たない賞与。それを説明する派遣営業は4か月。私たちが働いた分を出ているボーナスだと思ったり切れない気持ちになりました。派遣先も派遣を使って人件費を削減して何倍ものボーナスを出す。規制緩和の結果、合法的に搾取されるようになっただけ。

下がった

※ 下がることは想定外のため設問に設定していませんでした。設問に入れていた場合、アンケート結果はより悪くなっていた可能性があります。

- 4月を跨ぐ時期に就業案件(2月始業)で2月3月は時給+50円
4月からは交通費が出て時給-50円でした。
前職が4月からの時給と同じだったので、もしあのまま勤めてたら「交通費出すから時給-50円ね」と言われたのかと気になりますゾツとしている顔
その時期の求人は「3月までは上乘せ/4月から交通費+時給-」多かったです
- 下がりました。下がった項目は選べないのですか

時給査定について

- 職務ランクが A～D まであり、なんの説明もなく D。実態は A～B なので、実態に合わせて欲しいと伝えたら「AB はあり得ないです。みなさんデフォルトで D です」とわけのわからん説明してきた。いや、これ派遣社員の労使協定ですけど。。。その後 3 ヶ月間質問し続け、やっと職務ランクを B にしてもらえました。

職務ランクによって年 1 回のパフォーマンス手当 1～3%UP なので、職務ランクが違えば UP する時給が変わってきます！

ちゃんと実態にあった職務ランクにしてもらわな困る。

でも、来年パフォーマンス手当が MAX 3%UP しても調整手当が減るだけで実際の時給は変わらないそうです。

試算では 20～30 年時給同じ。

職務給+パフォーマンス手当+調整手当=時給

どんなに頑張ってもこの内訳が変わるだけだそうですよ RS。

頑張っても評価される→パフォーマンス手当 UP→調整手当 DOWN→時給は今までと変わりません！ってなるそうです。

来年、この辺りの不平不満が派遣社員から出てくると予想しています。

職務給について、A ランクの高度な専門性を要する業務であっても「一般の労働者の能力・経験」の「2 年」となっています。

今までの社会人経験の中で、2 年目の正社員で「高度な専門性を持つ人」に出会ったことがないです。この職務内容と一般労働者の能力・経験に合理性が内容に感じています。

10 年以上勤めているのに 5 年目の査定。派遣で頑張っても無駄に年齢を重ねるだけで得るものは無いです。年齢的に正社員も難しい。今はただ虚しく悲しいです。

25一般事務員	中核的な職務の内容	等級	職務給	賞与	合計額	対応する一般の労働者の平均的な賃金の額（円）	対応する一般の労働者の能力・経験
OAを利用した事務業務全般 （人事事務、法務事務、金融事務等含む） 企業の受け付け業務 テレマーケティング業務 （NW知識を必要としないテクニカルサポート含む）	当該職務に必要な基礎的なスキル （例：簡易な関数を使ったOA操作、 ビジネスに必要な電話対応、接客応対等のスキル） を利用しつつ、マニュアル及び指示に従って対応する 事務業務、テレフォンポインター、受付、秘書業務等	D	1005～	21～	1026～	1,026	0年
	当該職務に従事することにおいて専門的な知識 （例：応用関数を使ったOA操作、人事や法務部門での知識、秘書スキル等） を必要とし、指示を仰ぎつつそれを個人で判断しながら対応する ことが求められる事務業務、 テレフォンポインター、受付、秘書業務等	C	1086～	22～	1108～	1,108	0.5年
	当該職務の中でも高度なスキルと専門性 （例：高度な関数を組み合わせた集計業務、社会保険労務知識、 エスカレーション対応等）を必要とされ、自ら判断・工夫をしながら対応することが 求められる事務業務、テレフォンポインター、受付、秘書業務等	B	1166～	24～	1190～	1,190	1年
	高度な専門性を要するだけでなく、社内外の関係者と コミュニケーションを取りながら、自ら発案企画する、 改善提案を行う等ビジネススキルを求められる事務業務、 テレフォンポインター、受付、秘書業務等	A	1276～	26～	1302～	1,302	2年

- 派遣元は「労使協定方式」を採択しています。話は飛びますが、確か希望者に対して行われた説明会で(うる覚えですが)賃金の元になる統計はその職種の「2 年目」を基に算出とか言ってました。

これじゃ何年勤めても上がらない…号泣

統計これかな↓

注)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)

<https://mhlw.go.jp/content/000526707.pdf>

地域で北海道は賃金が黙って 9 割か 8 割(?)になるとも言われました。

内閣の骨太計画だかで地域分散社会の促進だかなんだか閣議決定されたけど、本気だったら賃金格差なんとかして欲しい。

経験も積めば、知識も増え生産性も上がります。が、キャリアを積むことに意味がないのだと思いました…

派遣元が私たちが企業に高く売りこまないのは、企業側は質より量で安い人材を求めているから。よって離職率も上がる。

このスパイラルなんとなかならないものですかね

- うちも労使協定方式。大企業でそれなりの技術を提供しても、中小企業に足を引っ張られた感じです。さらにランク基準を聞いても社内規程としか言われず、何をクリアしたら時給があがるのか分からないままでした。分かったのはいくら経験があっても教える相手がいないとダメってこと。
拳句の果てに今回の騒動で派遣切りです。
- 私は当初、入社半年の査定と言われました。
ものすごい抗議をし、それでもやっとちょっとだけ評価が上がっただけで時給はその時のままです。バカにしていますよね。
- 交通費が支給されただけです(しかも最短ルート、自己負担あり)。
ランクとやらは全く説明がありません。
契約書に記載されているだけです。
- 時給算定の説明等は派遣会社からはありません。
- 派遣会社から届いた書面に「4 月から時給に賞与と退職金を含む」と書いてあっただけです。ランクについての記載は無し。営業からの説明はありません。
時給は変わっていませんが、具体的な説明を受けていないので、時給の内訳(賞与部分、退職金部分、実質時給)は分かりません。
- そもそも基準とする賃金が低すぎる!!

- 派遣会社からのメールでランクの通知がきただけで営業からの説明はなかったです
(知識があるのであえて突っ込まなかったのですが)
ランクも本人の能力ではなく契約書の業務から推測されたもの
実際に能力があっても評価していないです(する気がない)
時給はそのままでしたがランク時給はそれ以下です
- 10年以上勤めているのに5年目の査定でした。交渉とマネジメント経験がないから。職种的に交渉やマネジメントを任せれる可能性はゼロに近いです。いくら派遣で頑張っても働いても無駄に年齢を重ねるだけで得るものは無いです。50歳が近づき年齢的に正社員も難しい。今はただ虚しく悲しいです。

退職金について

- 派遣社員の退職金について「勤続3年以上の派遣労働者」から退職金の対象。3年ルールで契約満了となり派遣会社を変えた場合は退職金の対象にならない
- 実質的には3年未満での解雇・転職とならざるを得ない派遣制度の実態にそぐわないですね。ブランクになってしまう場合も少なくないです。勤続3年以上というルールをクリアするのは相当厳しそうです。

その他

- 3月末で契約終了(その派遣先は派遣全員3月末まででした)
次の派遣先は4月5月は営業自粛のため勤務数回で5月末で契約終了
世知辛い世の中ですね
- 派遣の時給はその人のスキルや能力で決まるのではなくて、仕事の内容で決まるもの。
だから、時給1200円と値付けされた業務なら、個人が持っているスキルが高くても低くても経験があってもなくても1200円。ある意味同一労働同一賃金。
- 残業代の計算が、基本給(つまり、賞与と退職金除く)ベースで計算なので、時給ダウンでモチベーションなんて上がらないよね…。(私はそれで前職場を離れる事にしました)
同一労働同一賃金に、労使協定方式なんて選択肢無ければいいのにね…。
- 今年4月に派遣法が改正になりましたが、コロナで日本社会が混乱し、法改正がほとんど世の中に周知されていない印象です。派遣社員の待遇改善、安全確保は世の中で優先順位がかなり低くなってしまった様に感じます。

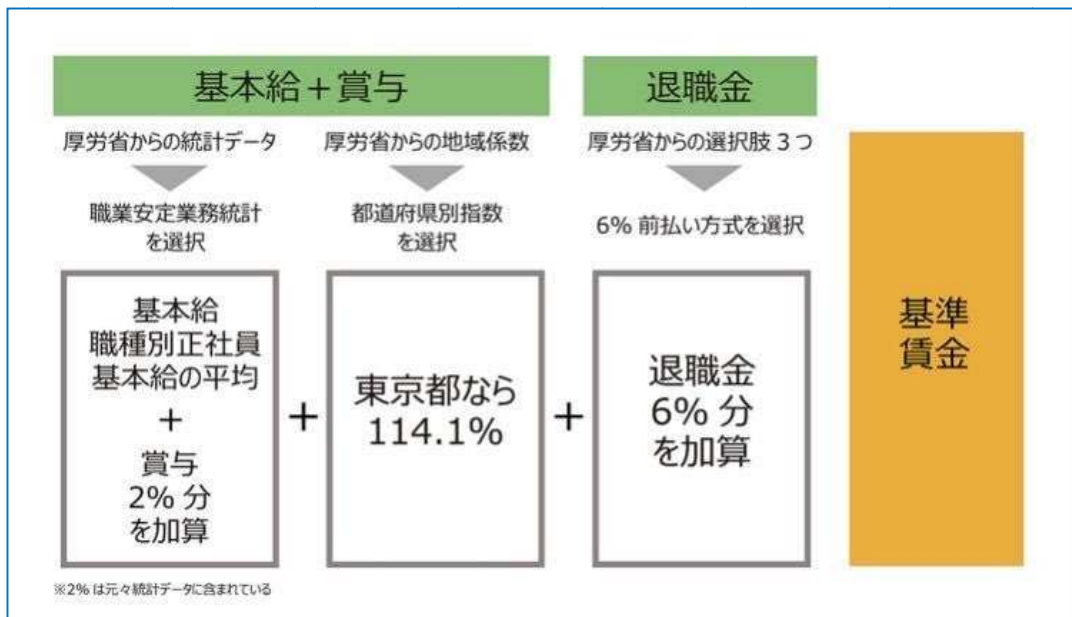
派遣かふえからの提言

- ◆ 下記のアデコ株式会社の例で考えると、時給 1500 円の場合、1 日 8 時間月 20 日出勤で年収 288 万円です。6%の退職金を支給すると年 172,800 円の上乗せが必要となり、時給にすると 90 円アップとなります。

賞与を年収の 2%と規定した場合、時給 1500 円だと年 57600 円の上乗せとなり時給 30 円アップになります。

つまり、2020 年 4 月からすべての派遣労働者は、時給 110 円アップとするのが同一労働同一賃金に照らした最低ラインと言えます。

しかしながら、派遣かふえの調査で時給が 100 円以上アップした派遣労働者は 5%です。これは、派遣会社が職業安定業務統計に照らした基準賃金を低く設定することで、時給を据え置いても同一労働同一賃金の対応済みとしているからです。これは同一労働同一賃金導入の趣旨に明確に反しており早急な実態把握と対応が必要と考えます。



(アデコ株式会社より https://www.adeco.co.jp/about/dd_index)

- ◆ 人材派遣協会に加盟している人材派遣会社が規定している派遣労働者への賞与が年収の 2%だと、年収 200 万円の労働者の賞与は 4 万円です。これは本当に賞与と呼べるのでしょうか。派遣会社の正社員の賞与と比較して不合理な格差があるのではないのでしょうか。実態の把握と改善を強く希望します。
- ◆ 時給をアップさせるためには派遣会社だけでなく、派遣先企業の意識改革も必要です。人件費の増加を嫌がり、その結果、派遣会社は時給を据え置かざるを得ない現状があります。派遣元、派遣先、双方からのヒアリングが必要と考えます。
派遣労働者の雇用安定につながるよう現行制度の見直しを強く希望します。

POINT

企業の人事担当に同一労働・同一賃金を踏まえた各項目の改定状況を尋ねたマイナビの調査では、全体の45.6%が「基本給」を「改定済み・改定予定」と回答しました。

(マイナビ「非正規雇用の給与・待遇に関する企業調査」を発表

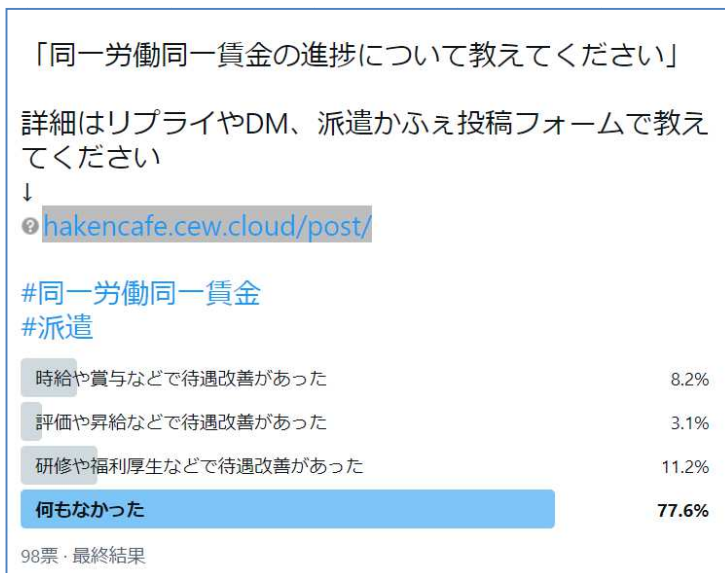
https://www.mynavi.jp/news/2020/07/post_23986.html)

2020年7月のアンケートから3ヶ月後、同一労働同一賃金について何か変化があったかを把握するため、再度アンケートを取りました。

○派遣かふえ追加の質問 ※2020年10月実施

(21) 同一労働同一賃金の進捗について教えてください

「何もなかった」が7割を超えました。



ハケンの声

- 時給50円アップしたけど賞与と退職金込みです 月8000円アップ 退職金代わりのidecoを月5000円と考えると賞与は夏と冬、それぞれ18000円です 寸志？ 納得いかないなあ
- 私も交通費が支給されるようになりましたが、時給は変わらず「賞与と退職金を含む」ことになりました。実質の下げです。評価については説明を受けていないので、どのように評価されているのかわかりません。無期派遣は対象外だからと交通費も諦めていたので、交通費支給は驚きました。

- なぜ突然同じ時給に賞与と退職金が含まれる事になったのか尋ねたら、厚労省の規定賃金表に基づいているものだと一点張りでした。あのボーナスや退職金を含めた厚労省の指標が諸悪の根源だと思います。
- 交通費が支給されるようになっただけです 時給は「賞与」「退職金」込みで変わらずなので実質、下がったことになり 評価は現在契約している業務から推測されており、オーバースキル分は評価されていません(評価するつもりはなさそうです)
- 社団法人等で派遣社員の就業実態調査をして統計としてますが、厚労省って派遣会社から2020年7月1日時点での就業している派遣社員の名簿を提出して貰って調査できたら今問題になっている過半数代表者の母数も確定できるし母数が確定できれば労使協定違反も指摘できるのでは(という提案をして欲しいです)
- 派遣会社には無期用の時給テーブルがあり、有期より安く設定されている
- 有期は募集広告に時給が明記されているが、無期は派遣会社に言われた時給で働くので一応、メールで「事務 B クラス いくら」のような連絡は来ますが、もし時給テーブルより更に安い時給にされていても分からない
- 時給は上りも下がりもしなかった。派遣会社からこういう制度を始めますよと周知はあったが、労働者代表がどう選ばれたか、どのような過程で規則が決められたか教えてほしいという、情報開示請求をすれば見せられるという回答だった。
- 労働者代表は名前は書いてあるが会ったことがない。所属も連絡先もない。代表が派遣労働者かどうかもわからない。
- 某大手派遣会社は正社員が労使代表者。派遣の気持ちが分からない。代表者ではない。労働局に聞いても、そこはグレーゾーンと言われた。
- 同一労働同一賃金で下がった人もいる。不満に思っているようだが仕事があるだけマシと我慢している。
- 派遣会社の営業に聞いたところ 99%近くが派遣元均等均衡方式を選んでいるそうです。付帯決議にある本来の趣旨と違うのでは。
- 労働者代表の決め方については名前だけ羅列して投票する形式だった。何をしてくれるかなどの意気込みも分からず、だれに投票して良いかも決められなかった 決定後に担当営業に聞いたら候補のなかに派遣社員は2人だけとのこと。
- 正社員より派遣社員の方が給料が高い会社があり、正社員が労働局に相談したところ非正規のための制度だから正社員の待遇を上げるのは法律的には難しいと言われた

- 時給が上がって良かったと思ったが、契約調整手当という名目で賞与退職金を含むと書いてあった。その地域でその仕事をしている人の金額を派遣会社で決めていると説明された
- 時給は変わらないのに賞与退職金を含むと記載しただけで待遇が良くなっているように見えることに憤りを感じている
- 全国規模の派遣先で派遣労働者の時給を一律で上げたが、時給の上がった派遣社員と下がった派遣社員がいる。自分は上がらなかった。その分を派遣元がせしめていた。
- 4月から同一労働同一賃金がスタートする前の3月に新しい派遣先に行った。最初は1ヶ月契約にしてほしいと言われた。同一労働同一賃金のスタートに合わせてのようだが、派遣契約は30日以下は原則禁止のはず 労働局に相談したが、派遣元との関係があるので結局受け入れた
- コロナがあり周知が進んでいないせいか、派遣社員は能力が無く正社員の方が能力が高いと思われている傾向があるが、派遣社員でも能力の高い人がいる 本来の趣旨が浸透し正当に評価されていけば、モチベーションも上がるし日本の経済も上がる
- 賃金ではなく不合理な待遇格差について感じた点は、春に話題になったテレワークや在宅勤務について。緊急事態宣言解除後に正社員は引き続き在宅と出社と併用となったが、派遣社員だけが完全出社に戻された。未知のウィルスなので企業の安全配慮義務は雇用形態に関わらず同じであるべきではと思い派遣会社に伝えていたが、回答は派遣は正社員のサポートをするから出社が必要とのことだった 自分の仕事は在宅でも可能だったので、派遣はサポート業務でひとくくりされたのがストレスだった。担当営業からは派遣先の正社員は在宅かもしれないけど、労使協定方式なので派遣会社に合わせます。僕も出社してますからと言われた。無理のある制度だと感じている。
- 同じ職場で働きたい人は無期転換を選んだが、無期雇用は同一労働同一賃金が適用されない。長く一つの派遣先で働いていた人が無期転換した後のタイミングで同一労働同一賃金が始まったのは、作為的なものを感じる
- 無期転換するタイミングで時給を下げるのはアウトなので、そこでは切り下げず、契約満了後に次の派遣先に移るタイミングで派遣会社の設定した時給テーブルが適用される

派遣かふえからの提言

- ◆ コロナと重なり仕事があるだけマシ、次の契約更新があるか不安で同一労働同一賃金どころではない状況です。派遣が不安定雇用であることの何よりの証左と考えます。