

2021年12月5日

# ハケン白書 2021

派遣かふえ



1. 雇用安定措置 .....	1
2. 特定目的行為 .....	26
3. 個人単位の期間制限 .....	35
4. マージン率 .....	44
5. 産休代替 .....	48
6. 派遣契約書 .....	57
7. 契約外業務 .....	61
8. 同一労働同一賃金 .....	65
9. コロナの影響 .....	75
10. 紹介予定派遣 .....	77
11. 派遣制度 .....	79

## はじめに

厚生労働省が公表した労働者派遣制度に関する議論の中間整理(以降、中間整理とします)では、労働者派遣法施行状況調査と13回の分科会での検討を経て「雇用安定措置は概ね評価できる。常用代替防止という制度の趣旨を踏まえつつ現行制度を維持する」という見解が示され、派遣制度の見直しは行われませんでした。

常用代替防止という制度の趣旨を理解していながら、常用代替が可能な設計になっている現行制度の改善には踏み込まず、継続という結論を出したことに疑問を感じました。

現行の派遣制度が当事者及び社会全体に広く与える影響についての踏み込んだ議論を期待しましたが、常用代替の防止等、派遣労働者が置かれている実態を適切に拾えているとは言いがたく、派遣かふえでは労働者派遣法施行状況調査と同様の設問に加えて回答の背景を把握するため新たな設問を追加してアンケートを行いました。(twitter アンケートは設問が4項目という制限があるため、適宜設問を絞り文言の変更を行いました。)

アンケートに寄せられた声に10月10日に行われた派遣かふえでの意見を加え、2021年に行ったtwitterアンケートの結果と併せてハケ白書2021としてまとめました。

今回の中間整理は派遣制度について深く向き合う良い機会となりました。厚労省はじめ分科会委員のみなさまのご尽力と議事録及び各資料の公開に深く感謝いたします。

# 1. 雇用安定措置

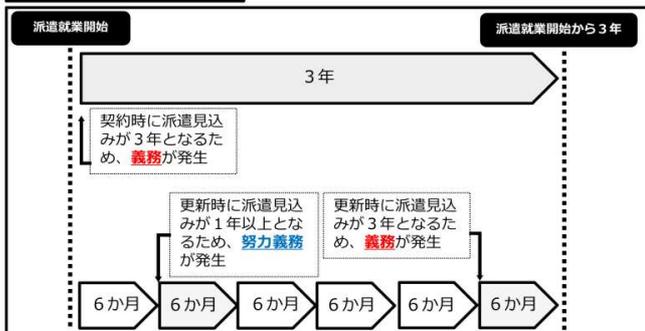
## 雇用安定措置について

○ 派遣元事業主は、派遣就業見込みが3年であり、継続就業を希望する有期雇用派遣労働者について、以下のいずれかを実施することが義務付けられている。（就業見込みが1年以上3年未満の場合は、①～④のいずれかの措置を講じる努力義務、派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の場合は、②～④のいずれかの措置を講じる努力義務）（法第30条）。

- ①派遣先への直接雇用の依頼
- ②新たな派遣先の提供（※能力、経験等に照らして合理的なものに限る）
- ③派遣元での無期雇用
- ④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置（有給の教育訓練、紹介予定派遣など）

※ ①を講じた場合に、直接雇用されなかったときは、②から④までのいずれかを講ずるものとする。  
(省令第25条の2第2項)

### 雇用安定措置のイメージ



### 雇用安定措置に関する留意事項

- 雇用安定措置の義務を回避することを目的として、業務上の必要性等なく、派遣労働者が同一の組織単位の業務に継続して就業する期間を3年未満とすることは、脱法行為であり、義務違反と同視される。（派遣元指針）
- 派遣元事業主は、派遣労働者が希望する措置を講ずるよう努めること。特に、派遣労働者が直接雇用の申込みを希望する場合は、それが実現するよう努めること（派遣元指針）

## 派遣かふえからの提言

- ◆ 今回のアンケート調査の結果から「留意事項」を知らないまま雇用安定措置の選択をした派遣労働者が一定数いると考えられます。実態の把握と改善のために、例えば下記のような具体的な設問の設定が必要と考えます。

「留意事項について説明があったか」

「留意事項の義務違反があったか」

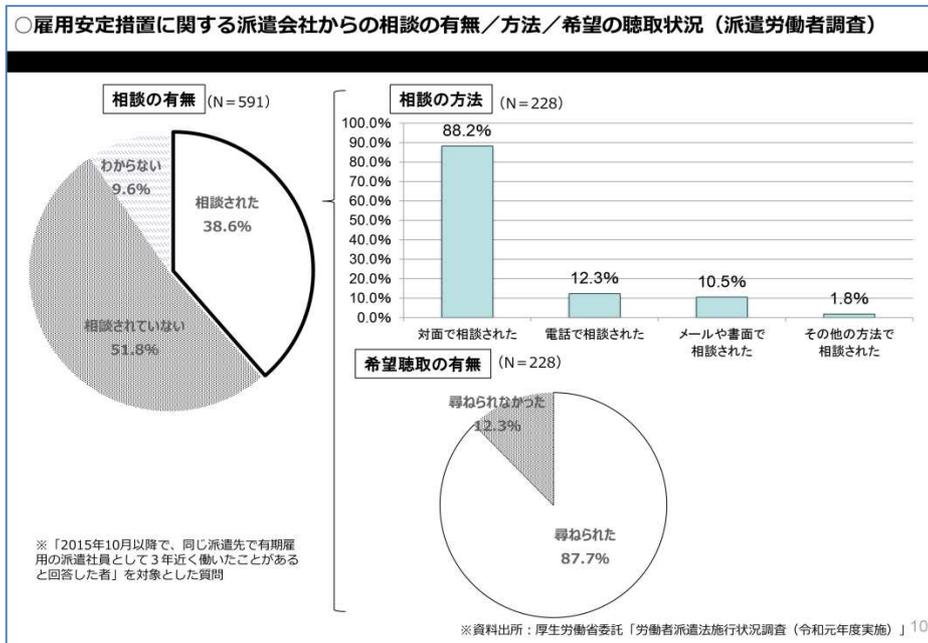
「雇用安定措置実施時に留意事項について知っていたら、どの措置を希望したか？」

留意事項周知の実態を把握するための細やかな調査を希望します。

## (1) 雇用安定措置に関する派遣会社からの相談の有無

### 【派遣労働者調査】

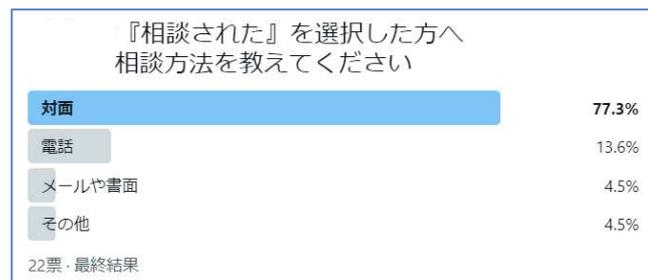
「相談は無い」が 51%、「希望聴取があった」は 87%でした



### 【派遣かふえ調査】

「相談が無い」が 58%、「希望聴取が無かった」が 72%でした

労働政策審議会(職業安定分科会労働力需給制度部会)(以降、労政審とします)の調査と正反対の結果でした



希望聴取の有無について教えてください

1号措置（直接雇用）2号措置（新しい派遣先の紹介）など、雇用安定措置の希望を聞かれましたか？



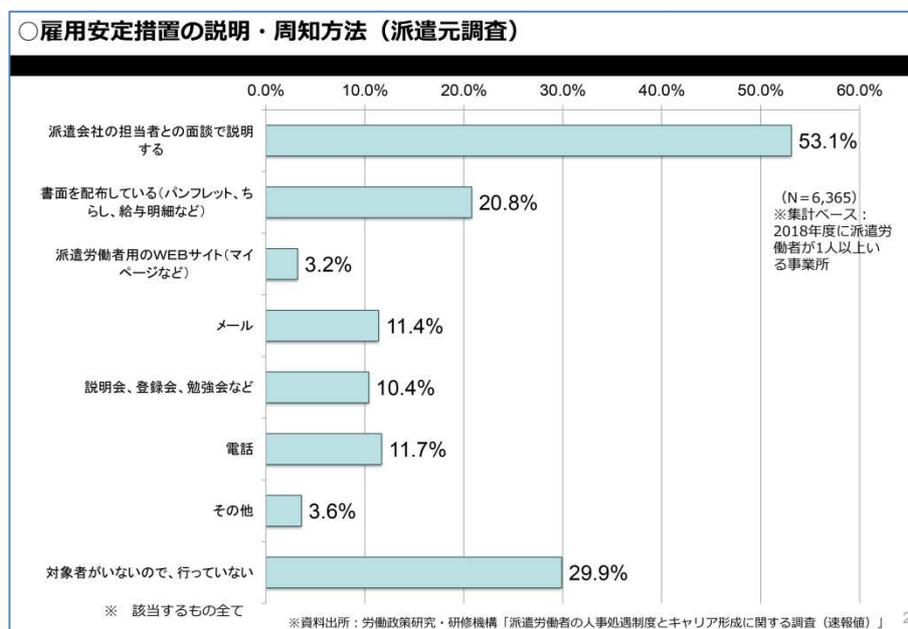
## 派遣かふえからの提言

- ◆ 雇用安定措置の希望聴取の有無について、労政審が行った派遣労働者への調査では87%が希望の聴取があったと回答していますが、派遣かふえの調査では27%と正反対の結果が出ています。

派遣労働者調査で「派遣会社から相談は無かった」と回答した人が51%ですが、派遣会社から相談や説明をされることなく雇用安定措置の希望聴取が行われたこととなります。中間整理でも相談を受けていないと回答した派遣労働者が約半数いることについて、課題としています。

今回の調査では、「相談方法」や「説明・周知方法」についての設問はありますが、肝心の「希望聴取方法」についての設問がありません。留意事項について適切な対応が行われたかを把握するためにも、具体的にどのように希望聴取を行ったのか細やかな調査を希望します。

- ◆ 下図にあるように派遣元へのアンケートでは「雇用安定措置の説明・周知方法は？」という設問でしたが、前項に載せた派遣労働者への設問では「相談」となっています。派遣元、派遣先、派遣労働者に同じ文言を使用した設問設定をすることが重要と考えます。特にこの設問は、雇用安定措置の希望聴取が適切に行われたかを判断する今回の調査の肝となる設問ですので改善を求めます。

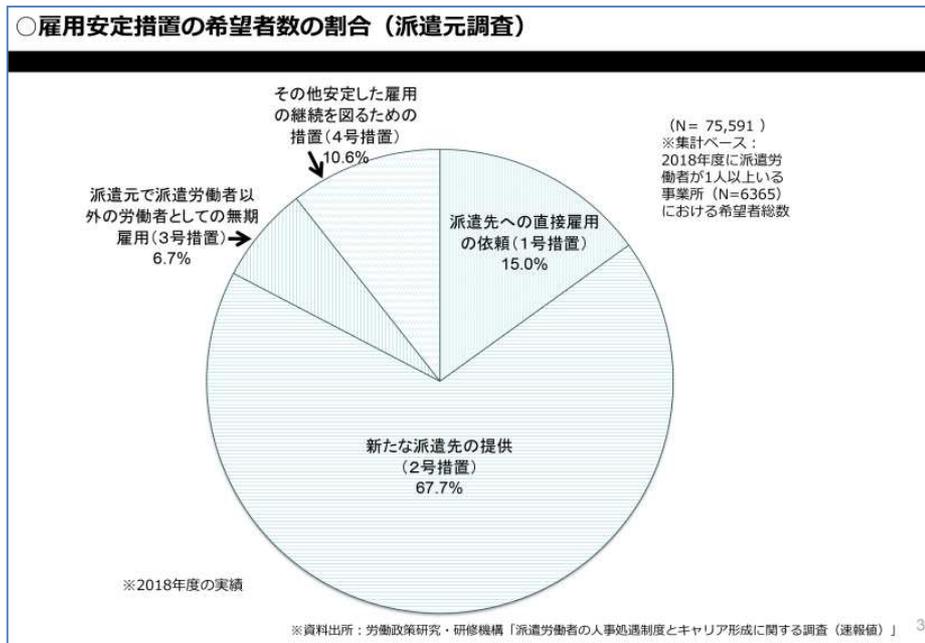


- ◆ 適切な評価をするため、『雇用安定措置の留意事項や「希望する人が正社員になれる」という今回の法改正の趣旨、常用代替の防止という派遣制度の趣旨について説明されましたか？』等、具体的な設問の設定を希望します。

## (2) 雇用安定措置に関する希望

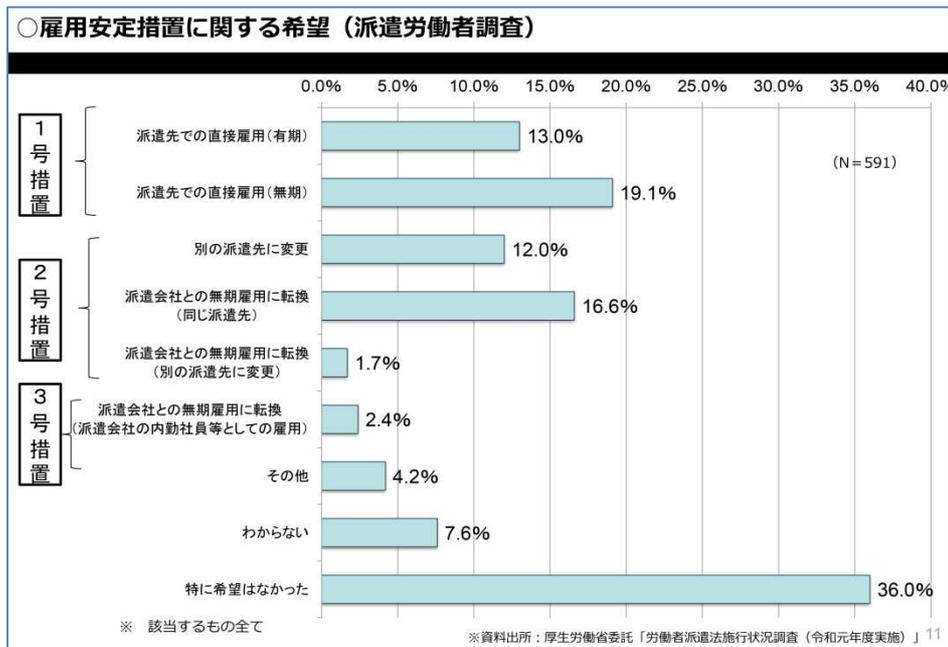
### 【派遣元調査】

「1号措置希望者」が15%、「2号措置希望者」が67%、「3号措置希望者」が6.7%でした



### 【派遣労働者調査】

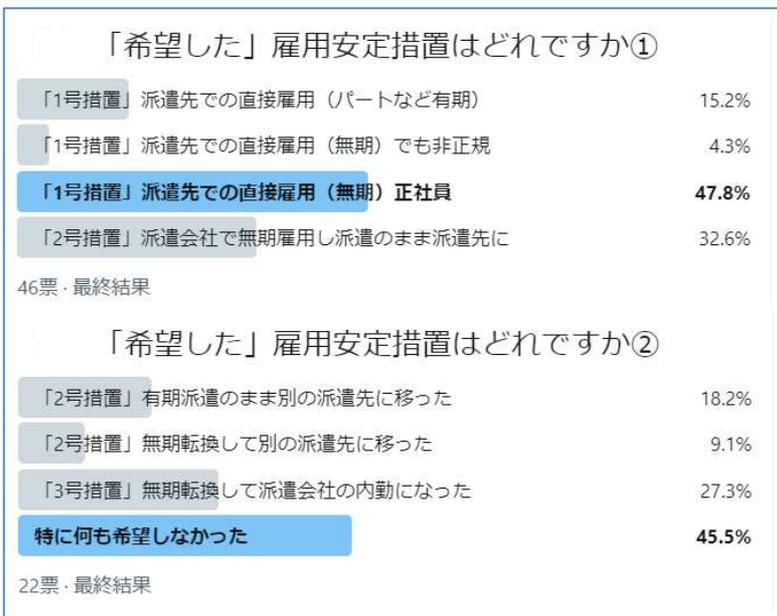
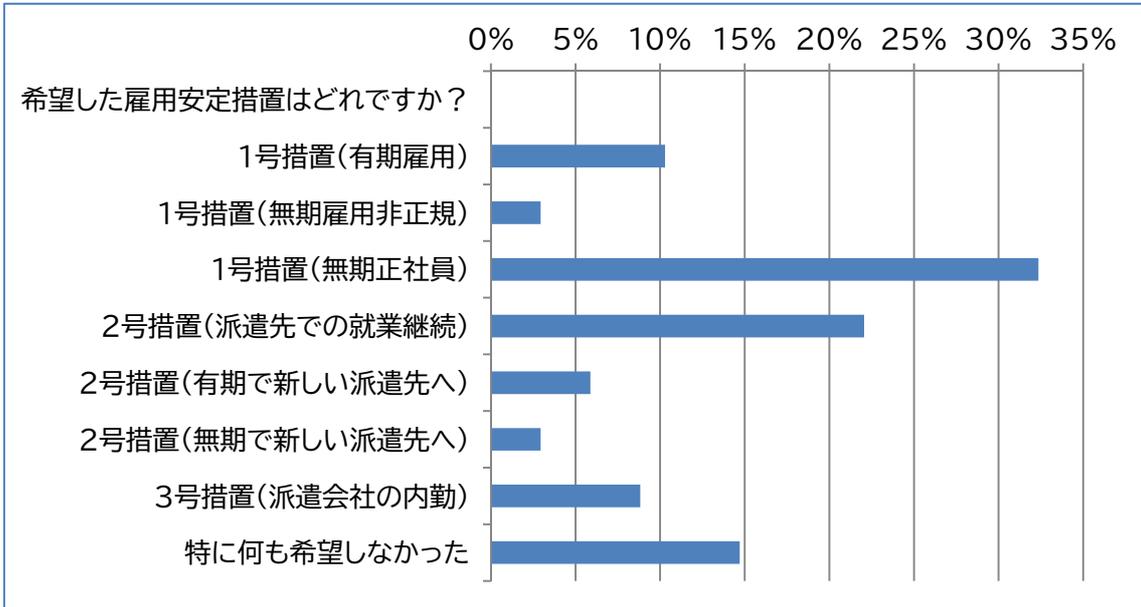
「1号措置希望者」は31%、「2号措置希望者」は29%でした



【派遣かえ調査】

「1号措置希望者」は45%、「2号措置希望者」は31%でした

※twitter アンケートは設問が4問までのため2回に分け8項目の中から選択



## ● ハケンの声

- 派遣会社から派遣先での直接雇用は無理と説明された、直接雇用の条件はパートで時給が下がるから2号措置で希望を出した。ちなみに人材派遣協会に加盟している超大手派遣会社の対応です。
- 最初に「正社員への転換はこの会社では無理」と言われました。3年後に「人事部が許さないから契約社員は無理」で、契約社員も「1年契約で5年を越えて更新しない」という一文が入ると聞いたので、さよならしました。
- 雇用安定措置の説明があった際、初めから直接雇用の選択肢はありませんでした。同じ部署で働き続けるには無期雇用派遣社員になるしかありませんでした。派遣社員は一切、仕事の評価はしてもらえません。
- 今後も派遣先で直接雇用される(正社員、契約社員どちらも)可能性はないと言われた。5年以上働き無期転換できたが、無期転換は、就業先を選択できないけど時給が下がると説明され無期転換せず契約終了を選択した。
- そもそも派遣先に新卒以外の「正社員」採用枠がほぼ存在しないのが現状。契約社員では無期転換もさせたくないから5年で切る。

## ◆ 派遣かふえからの提言

- ◆ 希望する雇用安定措置について派遣先に直接雇用を依頼する1号措置(以降、1号措置とします)が、派遣元調査では15%、派遣労働者調査では30%、派遣かふえ調査では45%と大きく異なります。本来なら同程度または軽微な差異となるはずですが、「ハケンの声」にあるように、希望は1号措置ですが派遣先の事情を考慮し1号措置以外の項目で希望を出した可能性があります。

弱い立場の派遣労働者にとって自身の雇用継続を守ることこそが安定です。直接雇用で難色を示す派遣先企業の状況を聞き1号措置を希望して契約を切られるなら事を荒立てないように2号措置を希望する、ということは十分に考えられます。こういった背景を捕捉出来る設問の設定やアンケート構成への改善を希望します。
- ◆ 派遣元調査の67%が新たな派遣先の提供をする2号措置を希望(以降、2号措置とする)とありますが、派遣労働者の調査では12%です。派遣元の調査の67%は2号措置全体の数字でしょうか。なぜ派遣元調査の回答は大項目のみなのでしょう。派遣元事業者は雇用安定措置の希望を仔細に把握していないのでしょうか。

その場合、希望の聴取自体が適切に行われておらず、雇用安定措置に一定の効果があるという中間整理自体の見直しが必要と考えます。

- ◆ 労政審の議事録に「派遣労働者の雇用安定措置に対する希望や実施状況等が必ずしも派遣労働者が正社員化を希望していないように思われます。全ての派遣労働者が直接雇用を求めているということへの留意が必要であると思っています」とあります。

派遣元事業者の調査結果だけを見ると新たな派遣先を希望した人は67%であり確かにそう見えますが、派遣労働者調査では12%です。

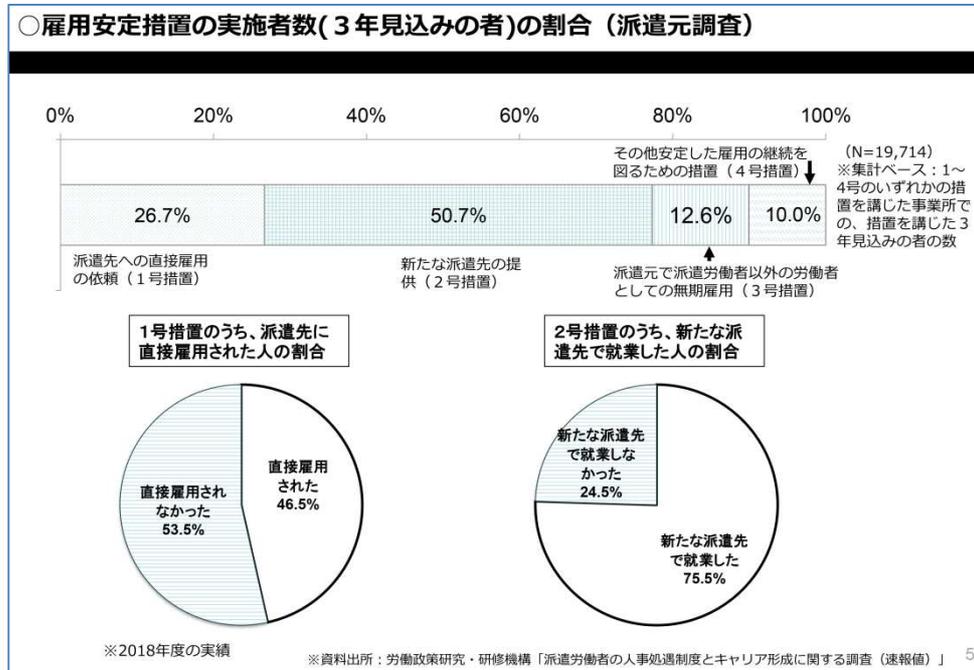
厚労省が提示した資料は、派遣元事業者・派遣先企業・派遣労働者で調査結果をまとめており、設問ごとの回答結果を比較判断しづらい構成になっています。改善を求めます。
- ◆ 「ハケンの声」に『派遣元事業者から派遣先が直接雇用に戻ると伝えられ1号措置を諦めた』という声が多く上がっています。1号措置申込→拒否→2号措置申込といった希望措置の流れを、労使双方が確認、保管、検証できるシステムの構築を求めます。

また、派遣労働者は自分の管理台帳を見るためには申請が必要です。派遣先の管理台帳は見る事が出来ません。派遣先、派遣元、派遣労働者、厚労省の4者で1つの台帳を共有するシステムの構築が必須であり、それが不可能ならば間接雇用である派遣という雇用形態は成り立たないと考えます。
- ◆ 「特に希望が無い」は派遣かふえの調査でもトップでした。委員からの意見にもありましたが「特に希望しない」を選択した理由を把握することが急務と考えます。前項で提案した共有台帳があれば、雇用安定措置の4項目のいずれかを希望するため「特に希望はない」という回答は発生しません。予算と人的負担の双方が削減出来、行政改革の面からも共有システムの構築は合理性が高いと考えます。

### (3) 「実施された」雇用安定措置はどれですか？

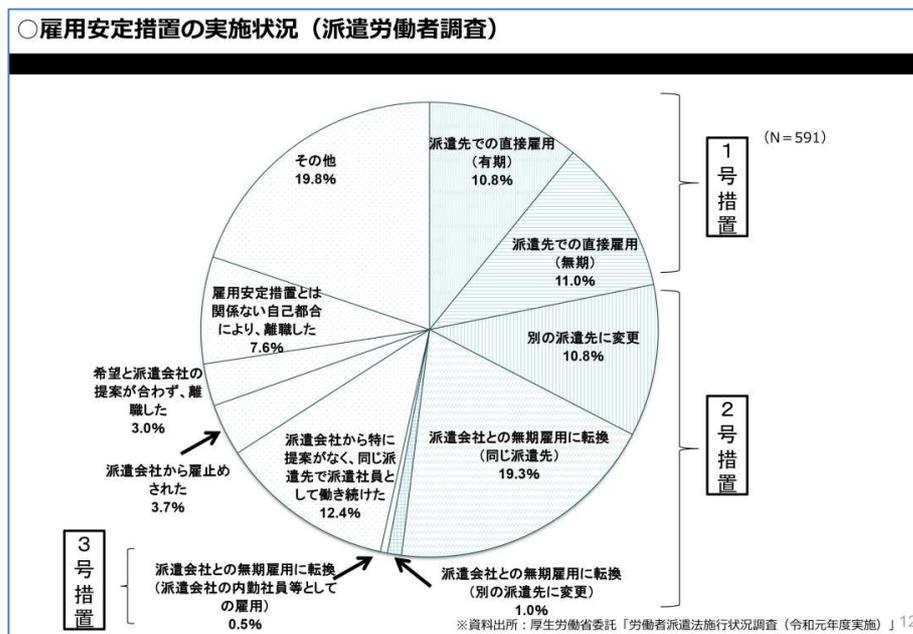
#### 【派遣元調査】

「1号措置を実施した人」が26% そのうち「直接雇用された」人が46%。



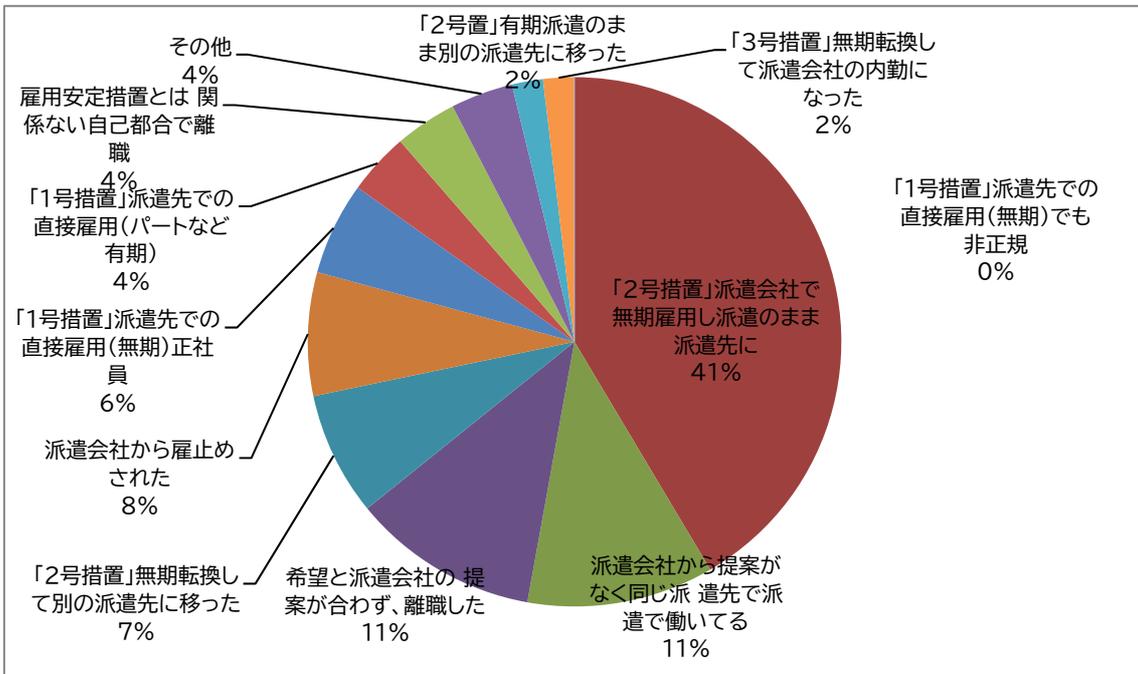
#### 【派遣労働者調査】

「1号措置を実施された人」は22%。そのうち「無期の直接雇用」は11%



【派遣かえ調査】

「1号措置を実施された人」が10%、そのうち「正規雇用」が6%でした。



「実施された」雇用安定措置はどれですか？①

「1号措置」派遣先での直接雇用(パートなど有期)	7.4%
「1号措置」派遣先での直接雇用(無期)でも非正規	0%
「1号措置」派遣先での直接雇用(無期)正社員	11.1%
「2号措置」派遣会社で無期雇用し派遣のまま派遣先に	81.5%

27票・最終結果

「実施された」雇用安定措置はどれですか？②

「2号措置」有期派遣のまま別の派遣先に移った	8.3%
「2号措置」無期転換して別の派遣先に移った	33.3%
「3号措置」無期転換して派遣会社の内勤になった	8.3%
派遣会社から提案がなく同じ派遣先で派遣で働いてる	50%

12票・最終結果

「実施された」雇用安定措置はどれですか？③

派遣会社から雇止めされた	28.6%
希望と派遣会社の提案が合わず、離職した	42.9%
雇用安定措置とは関係ない自己都合で離職	14.3%
その他(詳細は返信か投稿フォームで教えて下さい)	14.3%

14票・最終結果

## POINT

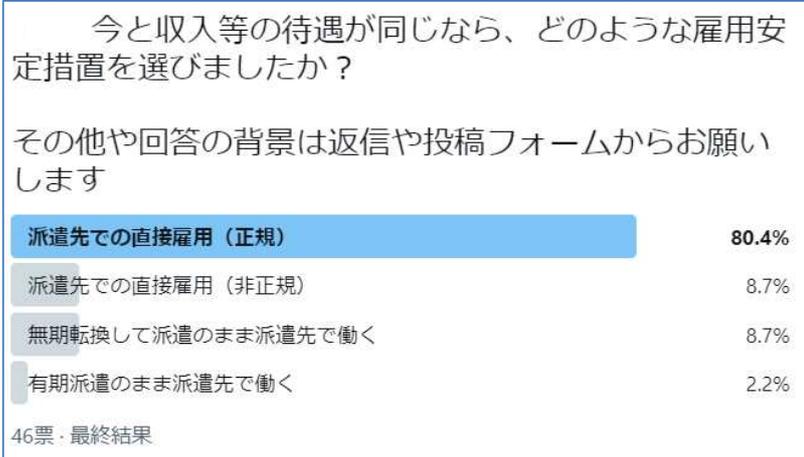
設問(1)で最も回答の多い「新たな派遣先」を希望した人は、直接雇用ではなく別の職場に移りたかったのでしょうか。「待遇が下がるから直接雇用を選ばず仕方なく2号措置を希望した」人の存在が、この調査で捕捉出来ないため、その部分を補完する設問を追加しました。

また、労政審が行った人材派遣協会へのヒアリングで、協会に加盟している派遣会社は適切に対応しているという説明がされたことを受けて派遣会社名を聞きました。

### (4) 今と収入等の待遇が同じなら、どのような雇用安定措置を選びましたか？

#### 【派遣かふえ調査】

「待遇変わらずなら直接雇用を希望」が8割でした。



## ハケンの声

- 3年ルールを知っていました。派遣先と派遣会社が無期雇用派遣を提案。派遣先への直接雇用は仲介料が高いためしてないとの説明。結局契約満了。派遣会社を辞める時は自己都合扱い。大手派遣会社 TS。
- 仕方なく派遣元の無期雇用になったけど、未だに3カ月更新、契約書がこないと先付け有給取得できない。無期雇用になって変わったのは住民税特別徴収になり毎月天引きされることぐらいか？例えば、10月更新日で契約書が処理されないと、10月1日に有給取得したい場合、1週間前の9月には申請入力できない。無期雇用なのに派遣先との派遣契約期間内しか申請できないシステムです。派遣元システムが有期雇用派遣用なのが問題だと思う。派遣会社は国内最大手です
- プロジェクトごとの移動でプロジェクト通算3年を超えることもあります。実感としては変わっていません。

- 派遣先での内部ではなぜか「無期雇用」扱いになっているようです。ちなみに派遣元では常用型派遣の扱いになっているはずです。また、派遣先は「派遣社員」というものをあまり理解していない方もいらっしゃるようで「同一労働同一賃金」への変更の際も様々な派遣元が交渉に来ても意味がわからず困惑されている場面もありました。

3年ルールとは関係なく派遣先からは「やれる業務は全てやってほしい」との指示があり、業務内容も「事務補助」のはずが私が知っていることが多く、派遣先職員へ逆に教えるといった逆転現象が起こっています。

派遣先からは事あるごとに「次のプロジェクトでもいてほしい」等言ってくださるのですが、「派遣は経費の一部」としか見ていないようで派遣先人事部としては派遣先の雇用枠が空かない限り直接雇用する気はないようです。

- 派遣先に直接雇用になる際に、派遣元が高額移籍料を請求します。どうせ3年で切るときに移籍料を請求する派遣会社、あさましいです。払ってくれる上長のいる部署だけ契約社員になっています。うちの部署は上がケチなので派遣を入れ替えました。
- 3年ルールを知らずに3年1ヶ月で雇い止め。雇い止めの理由が勤怠不良。大手派遣会社のSSです。
- 大手のSSです(無期雇用になったら時給下がる)。
- 無期雇用派遣は奴隷ですよ。
- Sタッフサービスは無期転換して、1年以上たってから派遣先変わると10%時給下がる。無期派遣の時給が設定されてそこを目掛けてどんどん下げられていく。
- 無期雇用派遣社員は派遣会社にいいように使われるだけ。まして、紹介する仕事がない場合、2ヶ月で解雇と言われました。全然無期じゃないのです。その2ヶ月間も、お給料は確か60%と言っていました。
- 厚労省の資料の派遣社員に対するヒアリングが派遣制度に対して肯定的なものばかりなのが気になります。一体どの年代のこういった層を対象にしているのか。そもそも雇用安定化処置というのは、何年同じ事業所で勤務しても有期雇用として安価に使われている労働者を救済するのが目的だったのでは。

ヒアリングすべきなのはそうした、この雇用安定化措置を受けて派遣先で直接雇用を求めた人間に対して行われるべき。体裁だけつくろって雇用する側である企業側に忖度している感が否めない。派遣を希望する人間が一定数いるのかもしれないがこの制度は企業側にとって有利なものとは私には思えない。

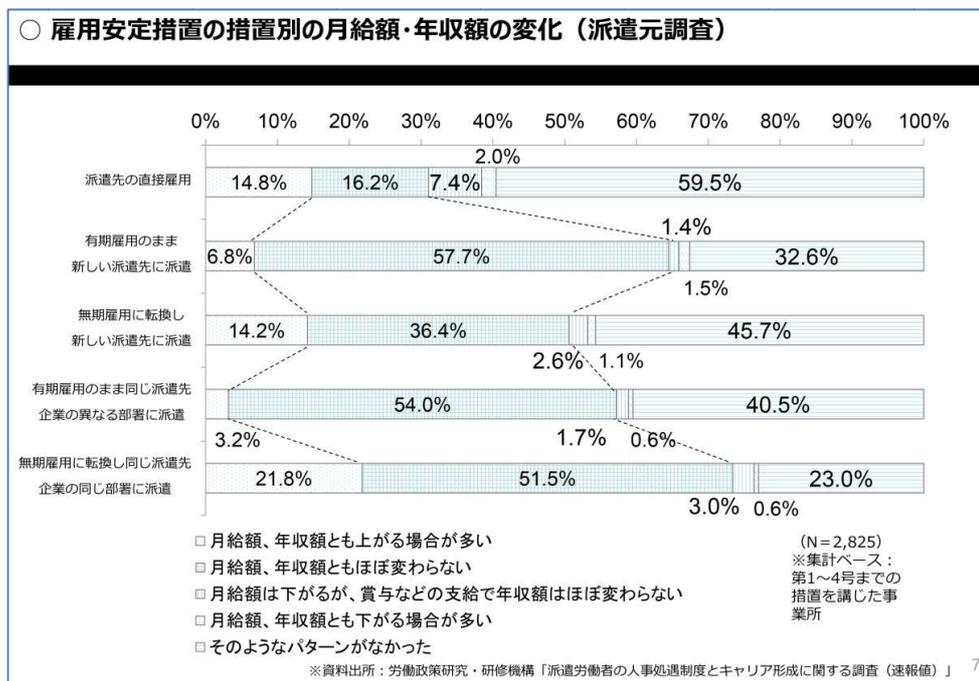
## 派遣かふえからの提言

- ◆ (2)希望聴取の項目と同様、派遣元調査の回答が大項目のみのため比較が出来ません。1号措置は無期雇用でも正規と非正規で格差があり、非正規では雇用の安定とは言えません。また、2号措置の派遣先での雇用が継続したのか、派遣切りされ新しい派遣先で就業しているのか判断できません。詳細が把握出来る調査への改善を強く希望します
- ◆ 1号措置を諦め2号措置を希望した人がいるのであれば、1号装置希望でカウントされるべきであり雇用安定措置が成功しているとは言えません。派遣かふえアンケートの結果では、待遇変わらずなら1号措置を希望したという回答が8割でした。派遣先での直接雇用が不可である旨を伝えられ、仕方なく2号措置を希望したケースが隠れていると考えられます。細やかな調査を求めます。

### (5) 派遣先に直接雇用された場合の賃金の変化

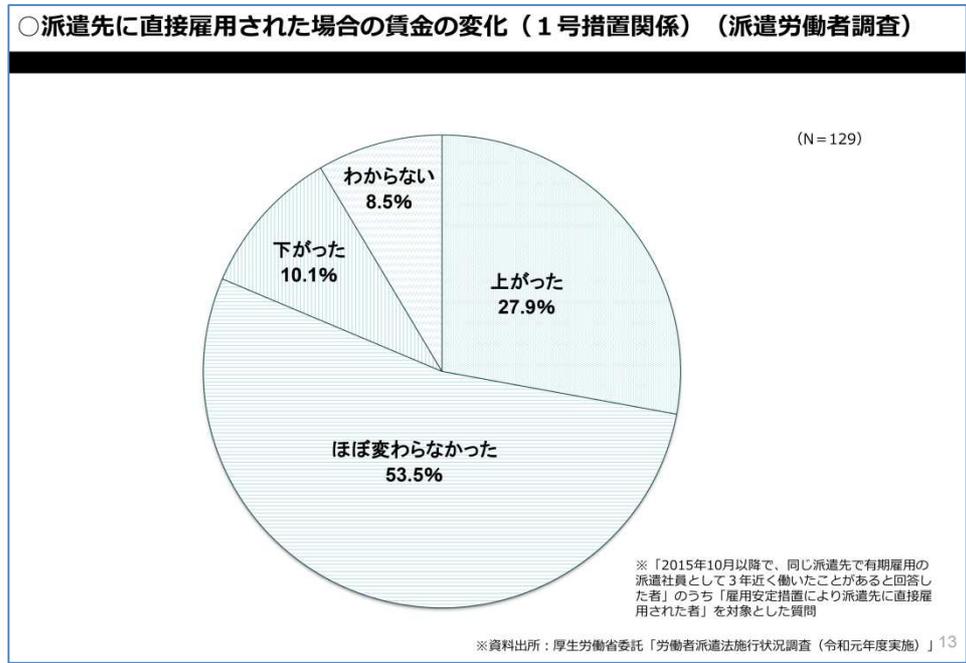
#### 【派遣元調査】

「アップした」が14%、「変わらず」が23%、「ダウンした」が2%



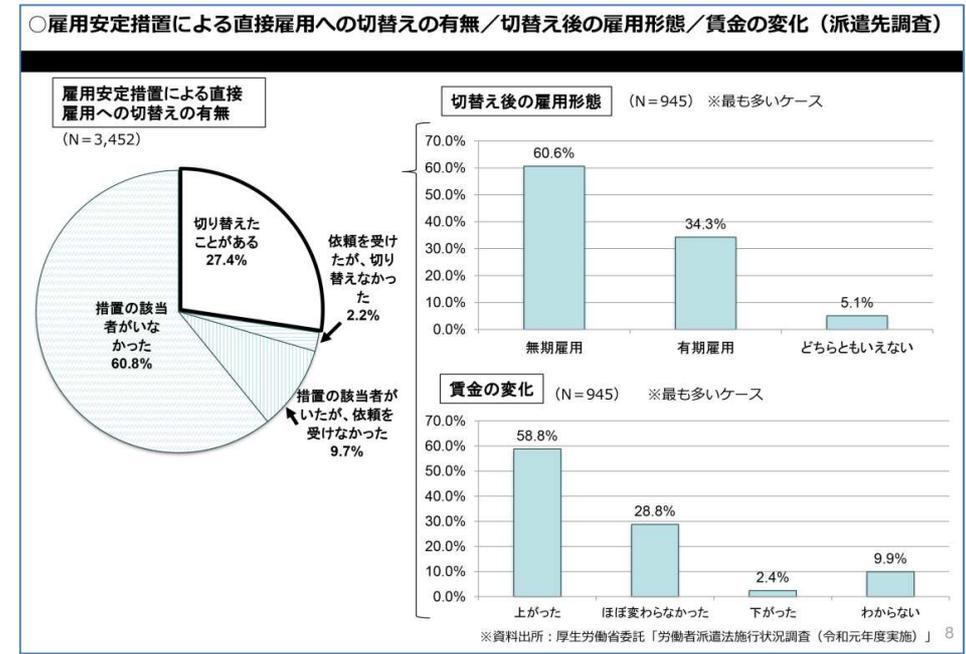
【派遣労働者調査】

「アップした」が 27%、「変わらず」が 53%、「ダウンした」が 10%でした。



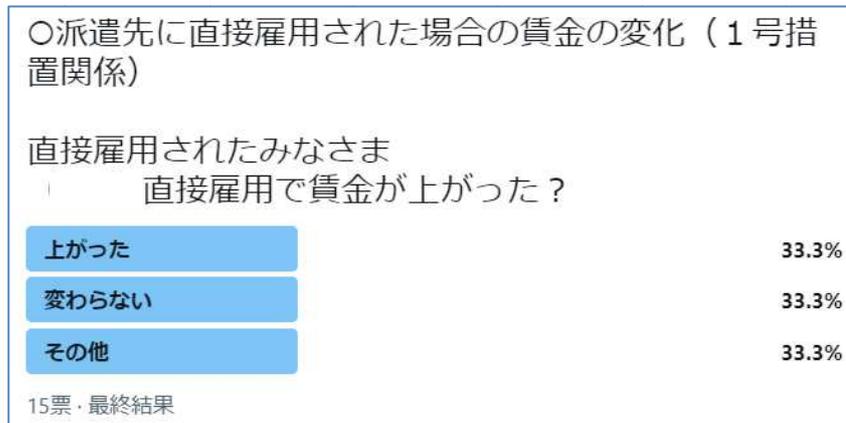
【派遣先調査】

「アップした」が 58%、「変わらず」が 28%、「ダウンした」が 2.4%でした



### 【派遣かふえ調査】

「アップした」、「変わらず」、「その他(下がった含む)」が同率でした



### POINT

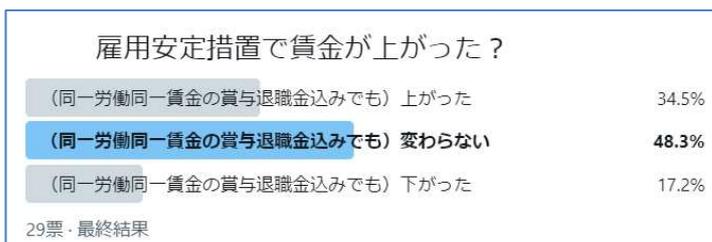
今回の調査は直接雇用についてのみで、無期転換や新しい派遣先に移った派遣労働者の賃金増減について調査結果が無かったので設問を追加しました。

○派遣かふえ追加の質問

【派遣かふえ調査】すべて派遣労働者の方に聞きました

### 雇用安定措置で賃金は上がりましたか？

「アップした」が34%、「変わらず」が48%、「ダウンした」が17%でした。



### ハケンの声

- 工作上派遣契約の請求書処理をしているのですが、派遣料金が上がっていたのに自分の時給は変わらず。派遣会社が時給アップ分をそのまま自社の利益にしていました。
- 派遣会社が無期転換なのでと派遣先に派遣料金アップを提案したところ、派遣先が怒り契約終了になりました。

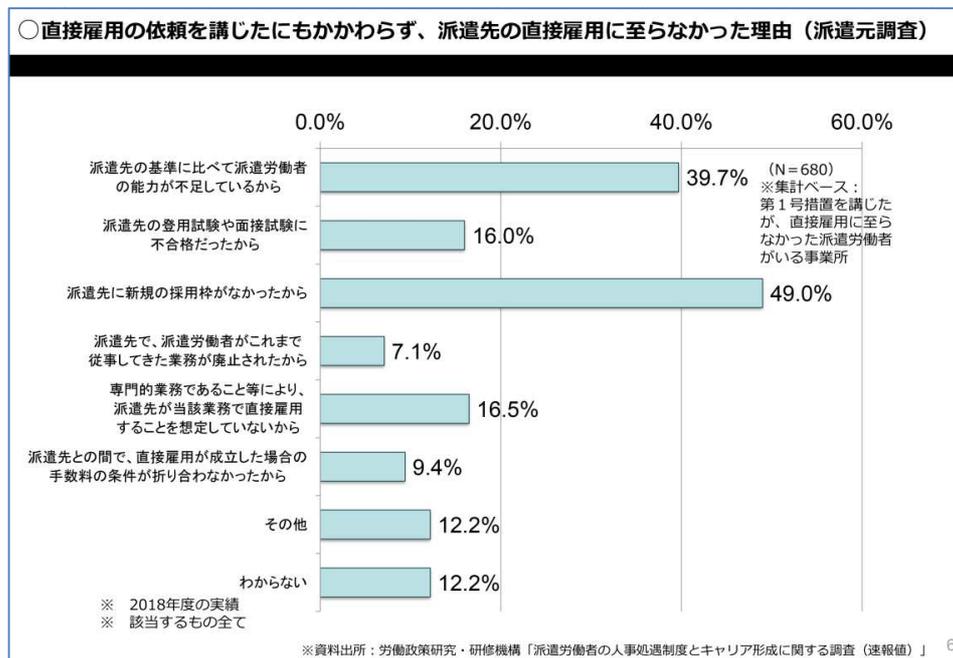
## 派遣かふえからの提言

- ◆ 賃金増減の調査は不要と考えます。理由は、待遇が下がるなら 1 号措置を避ける実態があるなかで 1 号措置の対象者にアンケートを取れば、賃金アップまたは変わらずと回答する人が多く出る傾向があるからです。直接雇用では待遇が下がるため 2 号措置を選択したという派遣労働者からの声が多く上がっています。この結果を見て直接雇用で賃金がアップしたと結びつけるのは早計と考えます。
- ◆ 雇用安定措置の実施後の賃金を調査するのではなく「雇用安定措置の際に派遣先が提示した賃金」、「無期転換の際に派遣元事業者が提示した賃金」についての調査を希望します。

## (6) 派遣先での直接雇用を希望したが実施されなかった理由(1号措置関係)

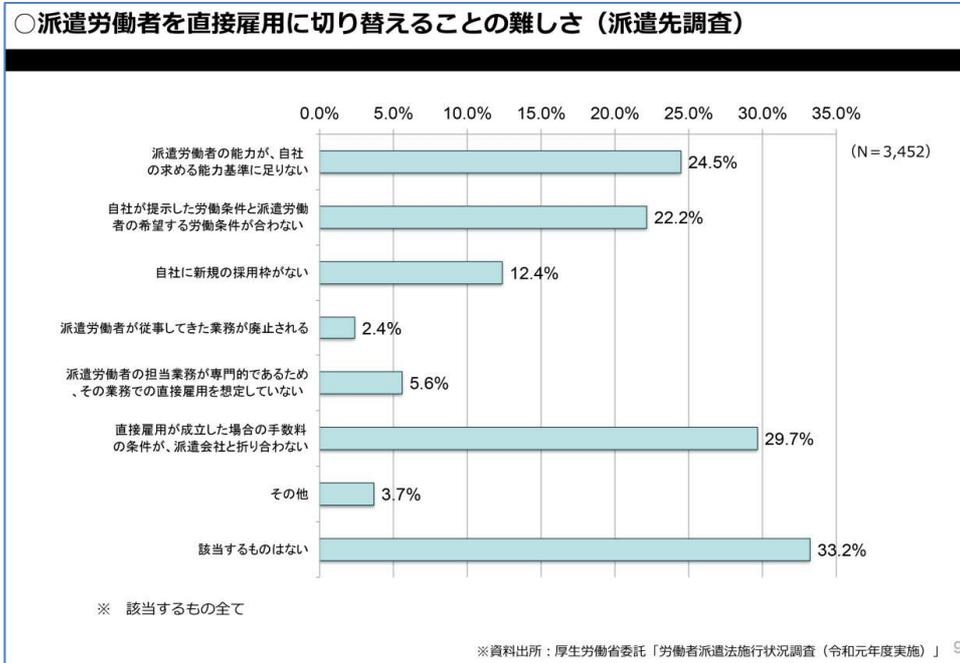
### 【派遣元調査】

「新規の枠が無い」が 49%、「能力不足」が 39.7%、「わからない、その他」が 24%でした。



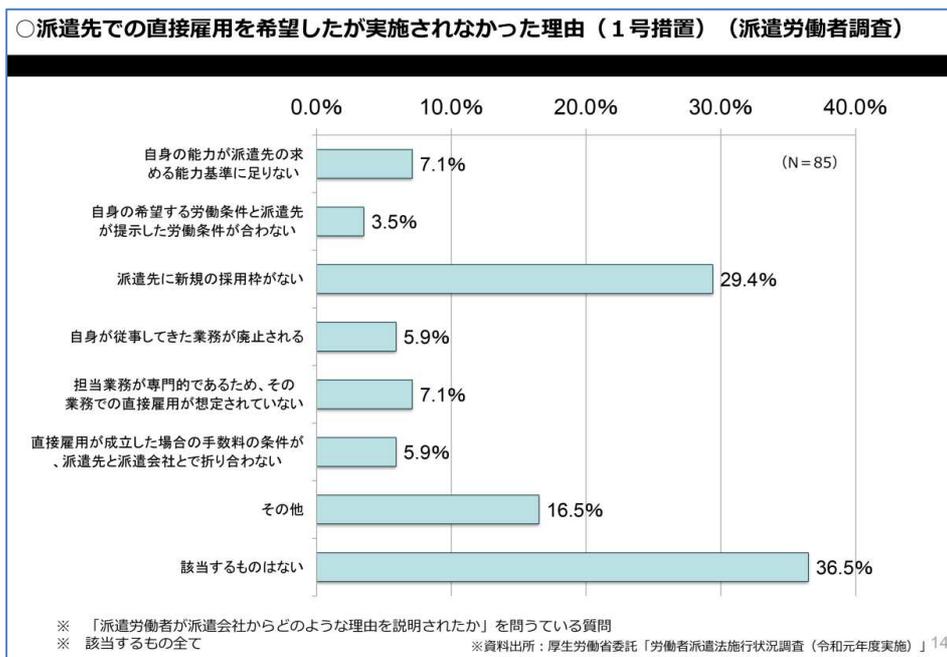
【派遣先企業調査】

「手数料が合わない」が 29.7%、「能力が足りない」が 24%、「条件が合わない」が 22%  
「該当するものがない」が 33%でした



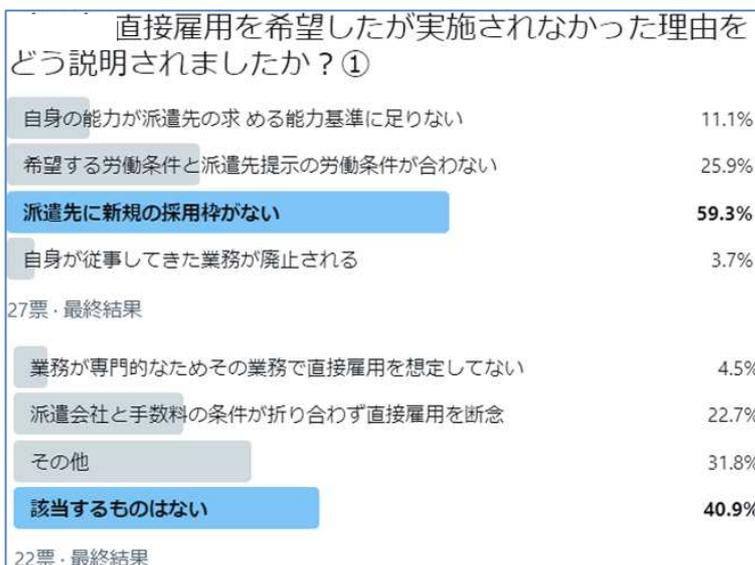
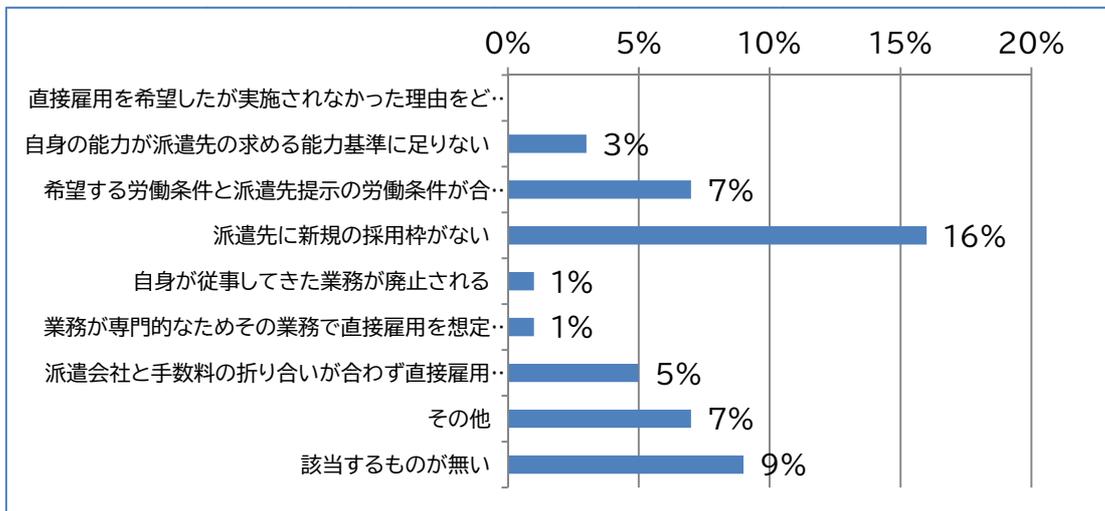
【派遣労働者調査】

「新規の採用枠が無い」が 29.4%、「能力不足」は 7.1%、「該当するものがない」が 36.5%  
でした。



### 【派遣かえ調査】

「規の採用枠がない」が 16%、「条件が合わない」が 7%、「該当するものがない、その他」が 16%でした。



### ● ハケンの声

- 「能力が足りない」が該当するなら 3 か月で判断できるはず
- 派遣社員の能力不足？ 正確に言うと自社で回らず派遣社員の力を借りている企業の能力不足が問題ですよね。厚労省さんの調査、どうやったらその回答得られるか謎です。資料の準備、新入社員への業務説明など雑務と括られ派遣に押し付けていますが、派遣に頼らなければ社員は今のパフォーマンスを維持できません。

- 3年という時間は派遣労働者にとって貴重な時間です。能力不足なら早い段階で伝えてほしかったし、なにかしらの提案がほしかった。年齢が上がると派遣ですら採用されなくなってきました。直接雇用する気がないなら違う企業にエントリーすればよかった。
- 新規の採用枠がないって今現在働いているのに枠がないってなんなんだそれ。じゃあ今働いている枠は何の枠？ 派遣の枠？

## 派遣かふえからの提言

- ◆ Twitterでは派遣で3年ただけで正社員になれると思っているなら図々しいという意見を見かけます。企業も同様の考えなのか、2年間、3年間限定という説明をされ雇用安定措置を回避し派遣を使い続けるケースが出ています。実態調査を希望します。
- ◆ 常用代替防止の観点から直接雇用の拒否を禁止にすることを求めます。恒常的に存在する業務に派遣を使える期間を明確に定めることが必要と考えます。  
また、3年後に評価を受けるのではなく、更新ごとに直接雇用の可能性について可視化できる仕組みを求めます。常に評価されることにより能力不足を補うことが出来、または直接雇用が叶わないなら更新しないという選択肢を派遣労働者が持てるような制度設計を希望します。
- ◆ 「該当するものがない」という回答がここまで多いと、実態の把握と効果の検証は難しいのではないのでしょうか。検証せずキャリアアップ研修やキャリアコンサルを進めても、労使双方とも得られる効果は低いと考えます。  
そもそも該当するものが無いような理由で直接雇用を拒否することが出来る現状の派遣制度は、雇用安定とは言えず、抜本的な改革が必要と考えます。
- ◆ 選択肢に年齢や家庭の事情など、労働者個人が原因の項目がありませんが、企業が直接雇用を見送る要因としては十分に考えられます。実態を把握するために必要な項目であると考えます。選択肢の改善を希望します。  
また直接雇用を拒否することが可能である制度設計のため、長年派遣として働いてきたのに雇用安定措置以外での曖昧な理由で契約終了となっており、派遣労働者だけが一方的に不利益を被っています。抜本的な見直しを希望します。
- ◆ 派遣元調査では原因として能力不足が4割ですが、派遣元でのコンサルや研修の効果が出ていないと言えます。派遣先が求めるスキルを補完できておらず改善を求めます。

## POINT

雇用の安定をはかるための法改正と制度だったにもかかわらず直接雇用を希望した人の半数は直接雇用が叶いませんでした。それを補完する設問を追加しました。

○派遣かふえ追加の質問

(7) 雇用の原則は「直接雇用」派遣の原則は「一時的・臨時的」であるにもかかわらず『専門的な業務のため直接雇用を想定していない』、『新規の採用枠が無い』という理由で雇用安定措置の直接雇用を断ることが出来ることについて、どう考えますか？

【派遣かふえ調査】

「規制強化した方が良い」が 76%でした

雇用の原則は「直接雇用」派遣の原則は「一時的・臨時的」ですが、現状『専門的な業務のため直接雇用を想定していない』、『新規の採用枠が無い』という理由で雇用安定措置の直接雇用を断ることが出来ることについて、どう考えますか？

規制が緩いので規制強化した方が良い	76.3%
妥当な理由なので現状のままで良い	3.9%
派遣のまま使える/働けるよう規制緩和した方が良い	19.7%

76票・最終結果

## ハケンの声

- 雇用安定措置、私には全く意味のないものでした。7年以上勤めた派遣先にずっと勤めたいそれだけのために無期雇用派遣社員になりましたが、2年で子会社に異動となり、まだそれは良かったのですが今年の4月末2年1ヶ月で子会社も契約終了になりました。その後紹介された派遣先は遠方で仕事内容は全く希望と違う時給も100円近く低いお仕事でした。でも、無期の場合異動扱いで断る事は出来ないの、有期派遣に戻りたいと伝えたら、自己都合の退職扱いとなり、その後エントリーしても一切お仕事を紹介してもらえませんでした。
- 6年働いた同じ派遣先で働き続けるために無期転換しましたが、結局このコロナ禍で契約終了にされました。コロナ禍なこともあります、その後は転々とする事になり、今は派遣会社が受注している給付金業務で2か月更新です。雇用が安定した人とカウント

されているのは納得がいきません。

- 派遣で働くことを、就活のアウトソーシングで楽をしているとか、水は低きに流れると言われてかなり凹みました。無いんですよ、採用枠が派遣しか。
- 直接雇用するかどうかは派遣先の判断だから派遣先の責任を問いたいのに、派遣先は直接契約してないので、って逃げるんですよ。派遣元に対しては、苦しい時に声をかけてくれた恩もあるし、派遣元の担当者にあまり文句言うのも違うよなって思いがあります。

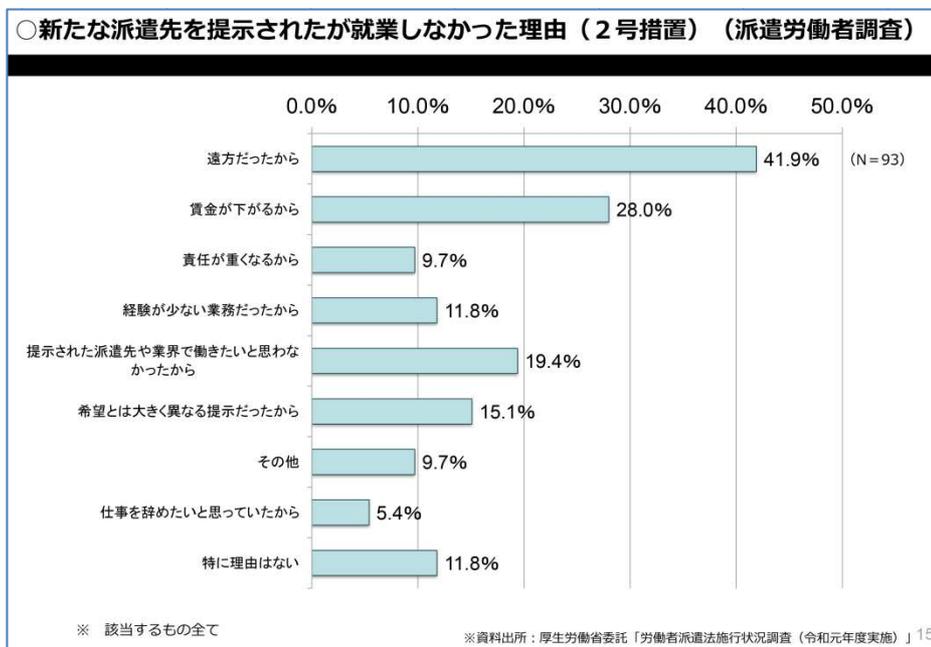
### 派遣かふえからの提言

- ◆ 企業が直接雇用申込を自由に拒否できる現行の制度設計は、「雇用の原則は直接雇用」「派遣雇用の原則は一時的・臨時的」「情報代替の防止」どれに照らしても問題があります。派遣先の責任があまりにも軽すぎる現行制度の抜本的な見直しを希望します。

## (8) 新たな派遣先を提示されたが就業しなかった理由

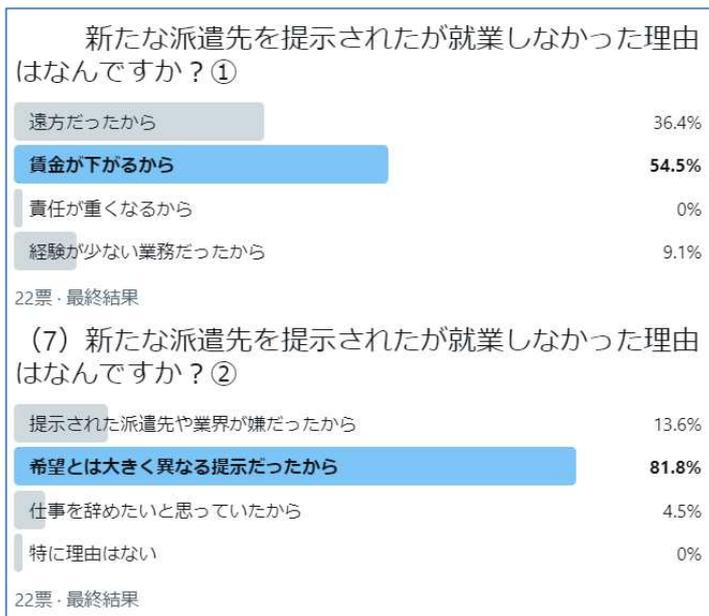
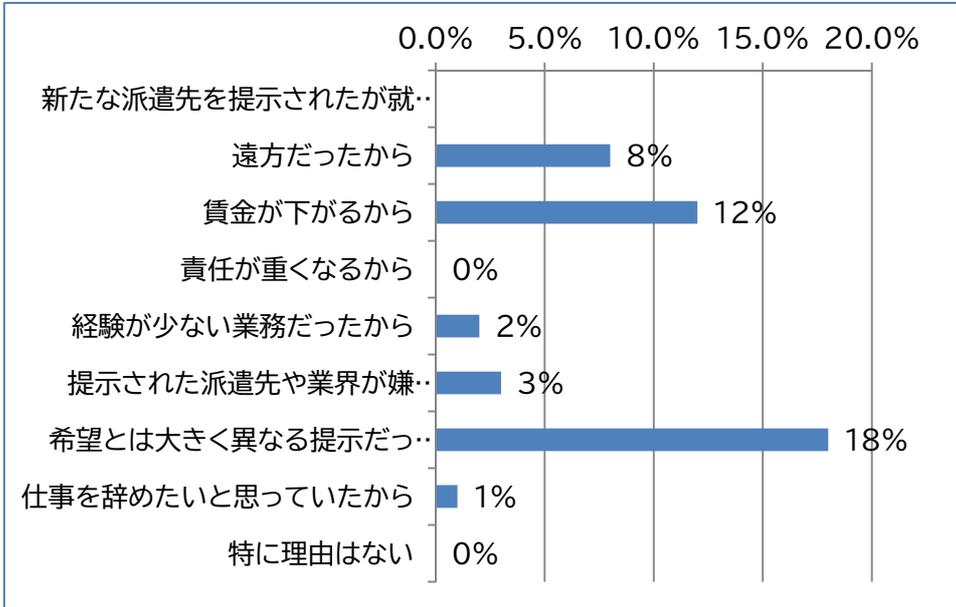
### 【派遣労働者調査】

「遠方だった」が 41%、「賃金 that 下がるから」が 28%、「希望と違う案件だったから」が 19% でした。



【派遣かえ調査】

「希望と違う案件だったから」が 18%、「賃金が下がるから」が 12%、「遠方だったから」が 8%でした。



## POINT

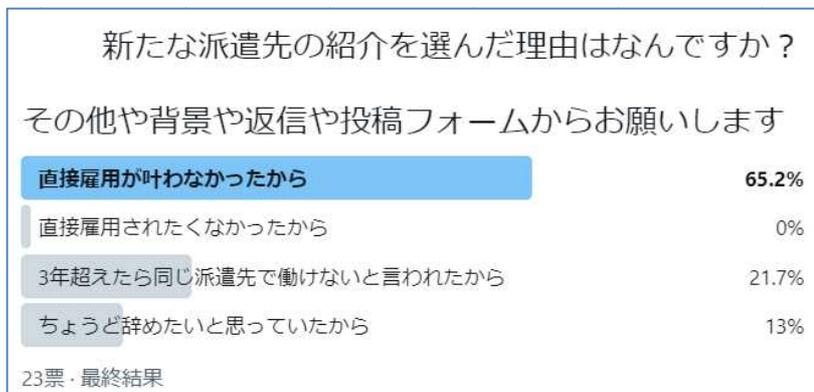
今回の法改正は派遣労働者の雇用の安定を目的としているにも関わらず、(2)希望調査では新たな派遣先を希望した人が67%という結果が出ました。

2号措置は、無期転換することで同じ派遣先で働き続けることが可能となる措置ですが、派遣労働者自ら新たな派遣先の紹介を選んだ事情が気になり設問を追加しました。

○派遣かふえ追加の質問

### (9) 新たな派遣先の紹介を選んだ理由はなんですか？

「直接雇用が叶わなかったから」が65%、「3年超えたら働けないと言われた方」が21%でした。



## ハケンの声

- 3年ルールがなかったら前の派遣先に残っていたと思います。無期転換すれば残れましたが時給下がる予定でした。足元見られてムカついたので辞めたんです。無期転換しても雇用安定しないですよ。派遣元の無期派遣制度を廃止して欲しいです(抜け道になっているから)
- 待遇が下がりましたが無期雇用派遣なので仕方なく受け入れました。同じ派遣元の有期派遣の人がいて、なんと自分よりも時給が高かったです。無期雇用ですが待機期間中の給料は6割、安定していないうえに時給も低い。満額出してくれるなら時給が低くても納得がいきますが、かなり落ち込みました。

## 派遣かふえからの提言

- ◆ 3年を超えたら同じ派遣先にいられないという説明をされ1号措置希望を変更するケースが出ています。繰り返しになりますが、「仕方なく」2号措置を選択していた派遣労働者が一定数おり、雇用安定措置が適切に実施されたとは言えない実態が隠れています。2号措置を選択した背景を把握するための細やかな調査を希望します。
- ◆ 無期雇用の紹介案件が条件に合わず、希望に近い有期雇用案件への応募を希望しても無期と有期の切替えが出来ず退職となるケースが大手派遣会社で出ています。希望の案件に応募するため退職手続きを取り、有期雇用案件にエントリーしても通らず案件も紹介してもらえず失業となっています。  
これらが恣意的な行為かを証明する術もなく、派遣労働者が一方的に不利益を被っています。抜本的な制度の見直しを希望します

### 厚労省が労政審に提示した雇用安定措置の論点

#### 論点

##### 雇用安定措置

- 派遣元調査による派遣労働者の希望状況については、新たな派遣先の提供（2号措置）が最も多く、次に派遣先への直接雇用の依頼（1号措置）が多い。  
また、派遣労働者調査では、1号措置と2号措置の希望が同程度である一方、特に希望がないとの回答も多い。
- 実施状況については、派遣元調査及び派遣労働者調査双方において、2号措置が最も多く、次に1号措置が多くなっている。また、1号措置が講じられた者のうち、約半数が派遣先に直接雇用されているなど、一定の雇用の安定には繋がっていると評価できる。
- 一方で、派遣労働者調査では、雇用安定措置について派遣元事業主から相談を受けていないと回答した派遣労働者が約半数おり、希望に応じた措置を講じるという点では、課題が見られる。
- こうした状況を踏まえ、雇用安定措置の在り方について、どう考えるか。

### 労政審の中間整理

雇用安定措置については、派遣労働者の雇用の安定には一定程度繋がっていると評価できる一方で、雇用安定措置について派遣元事業主から相談を受けていないと回答した派遣労働者が約半数おり、希望に応じた措置を講じるという点では、課題が見られた。こうした状況を踏まえ、引き続き必要な指導監督により適切な制度の運用を図っていくとともに、派遣労働者の希望を踏まえた措置が講じられることの前提として、派遣元事業主による希望の聴取が確実に行われるようにするとともに、希望の聴取結果を派遣元管理台帳の記載事項に追加することが適当である。

## ❖ 雇用安定措置の総括

- ◆ 1号措置が対象者の13%という結果でした。1割という結果は非常に低いと感じますが、派遣元調査だけを見ると1号措置の希望が15%で実施率が13%であるなら、ほぼ希望が叶っており一定の効果があるという中間整理は妥当だと考えられます。

しかし、雇用安定措置の相談を受けたと回答した派遣労働者が半数であること、1号措置希望者が派遣かふえの調査では45%、派遣労働者の調査結果でも31%であることを考慮すると、必ずしも効果があったとは言えないのではないのでしょうか。

さらに希望を出す前に3年を超えて同じ派遣先で働けない、派遣先が直接雇用を望んでいない等の説明をされた、待遇が下がる等の理由から仕方なく2号措置を選択した人が今回の調査では把握出来ません。

また、今回の調査結果は派遣元、派遣先、派遣労働者とそれぞれ資料として独立しており、設問も統一されていないため比較検討が非常に難しく、委員が正確に効果を判断出来ていない可能性があります。

その結果、委員から「派遣労働者は直接雇用を望んでいない」という意見が出ており、適切な検証が行えたとは言えません。

- ◆ 自由記述欄を設けていなかったため「その他」が多くでた場合の詳細を聞き取ることが出来ておらず、実態の正確な把握は難しいと考えます。
- ◆ 派遣労働者にとって雇用安定措置と言うのは人生に関わる重要な制度変更であったにも関わらず、中間整理のなかで雇用安定措置に割かれている割合が少なく、この報告をもって制度の継続を決めることは早計と考えます。
- ◆ 企業の直接雇用拒否に規制がありません。規制が無いこと自体に疑問があります。早急な見直しが必要と考えます。
- ◆ 仕方なく2号措置を選択した人は『雇用安定措置の対応済み』と処理され、雇用安定措置対象外のまま働き続けることとなります。無期転換している人から安定とは言えない無期雇用派遣廃止の声が出ています。実態の把握と対応が急務と考えます。
- ◆ 「1号措置」派遣先での直接雇用(有期)/(無期)とありますが、無期契約社員など正社員ではない雇用形態があります。政府は「正社員の定義」を定めることを避けていますが、一般的に正社員とは「昇給・賞与・退職金・研修・福利厚生」等で、現在雇用している正社員といずれの格差も無い雇用形態を指すと認識します。

定義の無いものへの調査や対策は非効率であり早期の定義づけを希望します。

- ◆ 直接雇用を拒否できる制度設計であるため、年齢が上がっていくと直接雇用につながらない人が増え、社会保障費が増加していくと考えます。早急な対応を希望します。
- ◆ 分科会で直接雇用の拒否理由が派遣先企業、派遣元事業者、派遣労働者、それぞれ3者3様であるとの指摘がありました。

まず直接雇用の拒否理由を明確に定めることを強く望みます。そして、それを3者で共有できる仕組みの構築も必須です。

仮に能力不足とするのであればその具体的な理由の把握は派遣労働者のキャリアアップの面からも必要です。不足しているものを把握せずにコンサルや研修を重ねても効果が低いと考えます。
- ◆ 雇用安定措置の相談がされていないという課題についてですが、「相談」ではなく、しっかりと「説明」し、希望を聴取してください。その際、留意事項も含め説明を受けた旨のチェックシートの提出を義務付けるなどの改善を希望します。仕方なく2号措置を選択した人は雇用が安定したとは言えません。1年毎に継続して希望を聴取する等の改善も併せて希望します。
- ◆ 雇用安定措置の施行以降、「この案件は3年まで、2年までです」という案件が増えています。雇用安定措置逃れの期間設定で派遣労働者を入れ替えている可能性があります。実態の把握と脱法行為を取り締まる手段の構築を希望します。

数年後に同じ調査を実施した際に派遣労働者は増えているのに雇用安定措置対象者が減っているといった歪な事態につながることも十分に考えられます。早急な対応が必要と考えます。
- ◆ 直接雇用率の向上と雇用安定措置逃れ防止点から、派遣契約時及び派遣会社への登録時に、雇用安定措置の希望の聴取、およびスキルシートと契約書への記載義務を希望します。更新ごとに直接雇用申込に不足しているスキル、必要な研修等を派遣先からヒアリングし、直接雇用につなげていく制度設計への変更を希望します。

報告書の中で派遣元台帳の記事次項の追加について触れていましたが、派遣労働者が閲覧しづらいため派遣会社のマイページ等に記載し、いつでも閲覧できるよう義務づけを希望します。
- ◆ 現状は派遣社員が3年ごとにぐるぐると企業を回っている状態です。雇用安定には程遠く、むしろ逆行しているともいえます。雇用安定措置を作った際にどのような経緯で現行の制度設計になったのか、雇用安定措置の総括のために経緯の説明、もしくはどの時期の分科会資料及び国会議事録等の該当資料で把握することが出来るのかの提示を希望します。

## 2. 特定目的行為

### 特定目的行為の禁止について

○労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為（特定目的行為）をしないように努めなければならない（法26条6項）。

**特定目的行為**

○派遣労働者を特定することを目的とする行為の具体例（派遣先指針第2の3）

- ・労働者派遣に先立って面接をすること
- ・労働者の履歴書を送付させること
- ・発注にあたって若年者に限るなど指示すること等

労働者の履歴書を送付させること、  
労働者を若年者に限定すること等の禁止

**特定目的行為に関する留意事項**

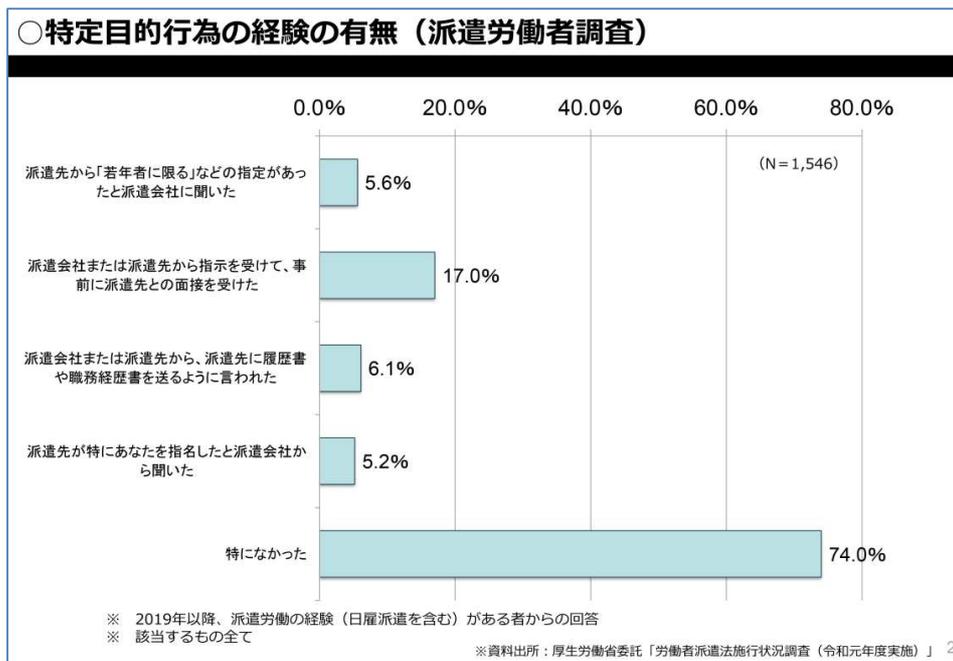
- 派遣元事業主に対しても指針に以下の定めがある（派遣元指針第2の13）
  - ・派遣先による特定することを目的とする行為に対して協力してはならない
- 紹介予定派遣の場合は、円滑な直接雇用を図るため例外的に特定目的行為が認められている
  - \* 紹介予定派遣：労働者派遣の終了後に派遣元が派遣労働者を派遣先に職業紹介することを予定した労働者派遣

1

### (10) 特定目的行為をされたことがありますか？

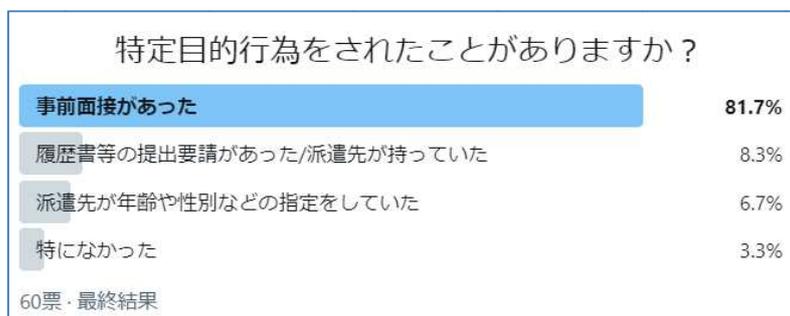
#### 【派遣労働者調査】

「特になかった」が74%、「事前面接」は17%でした。



## 【派遣かえ調査】

「事前面接」が 81%、「特になかった」は 3%でした。労政審の調査結果と大きく異なります。



## ● ハケンの声

- 100%事前面接有りでした。あと、同一派遣元から同時に 2~3 人が一緒に面接のこともありました。派遣先が選ぶのでなければ、派遣元が一人選んで面接に連れて行くと思います。派遣会社は 4000 人くらいの規模らしいです。同僚とかほとんど見たことが無いので本当かわかりませんが…
- 今まで派遣会社 5 社全て事前面接を受けて就労してます。落とされたりその日面接後に決まったり。わざわざ電車に乗って出向いたのに落とされた日には腹立つけど。
- 事務しかやってないけど面接ナシだったのは 2 か月短期の給付金申請書の処理くらい身内に数年前だけ製造系派遣(全国津々浦々飛ばされる系)やってたのもいたけど多分毎回面談はしてた 事務派遣で法律通り面接ナシって想像つかないんだけど……
- 派遣で顔合わせ(社内見学)という名の面接がないことなんて有り得ない。なんなら就職面接より根掘り葉掘り聞かれることもあるくらい。営業とカフェで事前打ち合わせするし、勝手に作られた資料渡されて「この資料の通り、職歴について話してください」って言われるし。そんで落ちるし。
- 100%面接アリです。派遣会社も事前面接ありきの対応だし、今働いてる会社で事前面接なしだった人なんていません。  
事務系は面接なしなんてあり得ない感じ。派遣元は派遣先が来てくれと言うかどうかとか、他にも面談受けている人がいると当たり前と言うし。派遣先では面談受けた人お断りしましたと当たり前をやっている。本当はダメなこと知らないのか一切悪気なし。違反してもなんのお咎めもなければ、派遣元も派遣先もやりたい放題ですよ。自分たちのやっている違法行為を公認してもらうために必死なのが腹立たしいです。そもそも事前面接が禁止になっている理由なんて全く無視、知りもしないんでしょうね。
- 職場見学という面接を断った場合、他の人を紹介されるだけです。

- 100%面接ありですね。選択の余地なく日程調整の連絡がきます。派遣の担当者から当日の段取りとして職歴経歴を説明するよう求められます。質問が来たら当然答えねばなりません。その後「他の派遣会社の方に決まった」と落とされたことももちろんあります。企業も誰でもいい訳ではないのは分かりますし何人かいるなら選びたいでしょうが、派遣の制度がそうじゃないって言ってますもんねえ。  
顔合わせに行く段階で私達は既に、派遣会社側の書類選考でふるいにかけていますし。人を選びたいなら紹介予定派遣か直雇用かに。ちなみに私は、顔合わせ後に企業側が派遣営業に「まだ他の派遣何人かと会うから(顔合わせするという意)結果は来週頭くらいになります」と言っているのを目の前でやられたこともありますよ
- 派遣先は親会社も含めて新たに派遣を雇う前に複数の派遣元から時間を、ずらし面接している。対外的には面接じゃないと言うことだから面接と言わないことに社内ではなっているが実質は面接。派遣元も派遣先も違法なのはわかっているんですよ。なのに、面談とか、職場体験みたいに言って脱法行為をしてるわけですよ。派遣先は親会社含め、コンプライアンスは遵守しましょうとやたらと社内ネット研修ある会社ですが、人件費になると途端に脱法行為があるんです。  
長い派遣の私が居るのに、声掛けせず新入社員や中途採用社員を雇い入れていましたから。これも当時の派遣法では違反に当たるハズ。
- 事務系ハケンですが、100%あります。今だとWeb会議システムを使って「職場見学」です。派遣会社内で社内選考、そこを通過したら職場見学、その結果、「他社(他の派遣会社)さんの候補さんで決まりました」と断られることも普通にあります。常識です。名ばかりで実質は面接なので、派遣先の企業の担当者の顔だけしか見られません。もちろん交通費も出ません。派遣会社の人は、面接は違法だと分かっている名前を変えてやっています。まあ、こちらとしても、全く向こうの連中の顔も見ずに派遣されるかを決断するのは嫌ですけど。
- 製造業の製造員ならば 17%はありかも？ 派遣が必要になったらお抱えの派遣会社に「〇日までに△名連れてきて」と連絡して、派遣会社は〇日にぞろぞろと連れてくるのを見ます。  
この派遣先は派遣製造員を多く集めるためにお抱えの派遣会社が異常に多いです(製造派遣あるある) 複数に声をかけて人がダブってしまったならば片方をキャンセルなんてのを頻繁にしています。商品取引のようです。同じ派遣社員として心が痛いです
- 工場系でも、業界によっては全て事前面接します。事前面接ではないという体なので、事前面接は行われていないことになっているだけです。
- 職場見学と言いながら、会社の入口にある応接室で面接。働く場所なんて見せてもらえませんでした。職場見学ですらない、ただ派遣社員を選ぶだけの場です。

- 確実な事言えないですが、多分、製造業系の派遣社員も混ざっているかもしれないですね…(工場系なら、事前の顔合わせなんて皆無)事務系は 30%くらいらしいですから、そんな気がしております…
- 私も 100%あります 顔合わせや会社見学と言う名の面接ありきです 私はありませんが友達が、即日開始の大量募集で限定短期には、なかったと言っていました。ちなみに給付金関連です。2 ヶ月限定のはずが延長延長で結局は半年で終了 電話担当は特に、大量にやめ大量に入ってくる繰り返しだったそうですよ
- 大企業だと過去に同グループ内で勤務実績ある人とか条件出されたりします。その上で面接。
- 派遣先の他部署(私の場合は他部署でなく部内の他の課でした)で就業している場合でも「職場見学」がありました。
- 今の派遣先は面談無しですぐに働けてます。ここ数年、何社か派遣会社を利用して就労してますが、面談や職場見学が一切無しで働けた派遣会社もあれば、派遣先との面談が毎回のようであった会社もありました。面談で落とされた事もありました。
- 私も、今の派遣先は面接ありでした。派遣元営業の口から「面接」「3 社競合」という言葉も聞いています。派遣先は、面接が違法行為だとは知らない様子です。面接では志望理由や家庭環境なども聞かれました。
- 今の派遣先は普通に振り落としの面談でした。何個かの派遣会社に来ていて、その中から選別していました。その前に受けた所も、私以外と面談していたようで、そこではどうしてこの職種を選んだ？みたいな質問がありがた外れだな、と思いました。
- 今の派遣先は「職場見学」のみでした。あとは契約をするかしないかを派遣会社営業に聞かれ「了承」したら数日でスタートでした。派遣先が選別することはなかったです。しかし、この派遣先以外は複数の派遣会社から候補を連れてきて、都合のよい派遣社員を選別していることが多かったです
- 今の派遣先、がつつり顔合わせと言う名の面接が行われています。3 人くらい入れ替わり立ち代わり面接に来て、その都度条件が増えてく感じ。企業は事前面接いけないと知らないし、派遣会社は暗黙でやってる。
- 派遣会社と面談設定や商談もやる派遣です。派遣会社は面接(あるいは面談という面接ですけどねー)等と平気で言ってきますよ。これは面談であり面接ではないですからなんて言う派遣会社なんて1つも遭遇しませんね(´-ω-)

- 派遣なのに志望動機を聞かれたり、「本当はダメなんだけどね」と言いながらスキルシート片手に質問攻め、派遣会社各社が順番待ちしていたり。隠そうともしない感じでした
- 派遣先との事前面接のない派遣会社を知りません。言い訳して法律無視が当たり前の業界です。今の派遣先も、社員が候補者の方と事前面接をしてお断りするということが未だに当たり前に行なっています。それがグレー(本当はダメ)であることさえ知らないのではないかと思うほどです。これが現実です
- みんなわかっているのだから法律だけが浮いてる感じですね。いっそ面接解禁にしても変わらないし、その方がかえって自然な気が…(^; 派遣会社は良い人の取り合いになって、そういう人の待遇はどんどん上がるかもですね。
- 職場見学と言って面談して、でも就業場所は違うところで、さらに他社競合で不採用が複数回ありました。職場見学のはずが見学の前に派遣会社に呼び出されて「面接の練習」もさせられたことがあります
- 1社に長く派遣で働いているので職場見学をしたのはリーマンショック以前でしたが、その時でも面接はあった。一人採用に3社競合でした。
- 職場見学は当たり前に行われている。派遣労働者から断れる雰囲気ではない。断ると次の仕事が紹介されないような圧があるので仕方がなく引き受けたことがある。
- 職場見学は普通にある。別の派遣会社で結果待ちの間に、他の派遣会社から魅力的な案件の紹介があった。担当営業からコンペがありますと言われた。派遣は人と認識されていないようです。
- 産休代替の同僚の場合「面接」がありました、最初に紹介された人とは課長が「気が強そうで合わない」とお断りし、次に紹介された素直そうな同僚に決定したそうです。面接していますね。

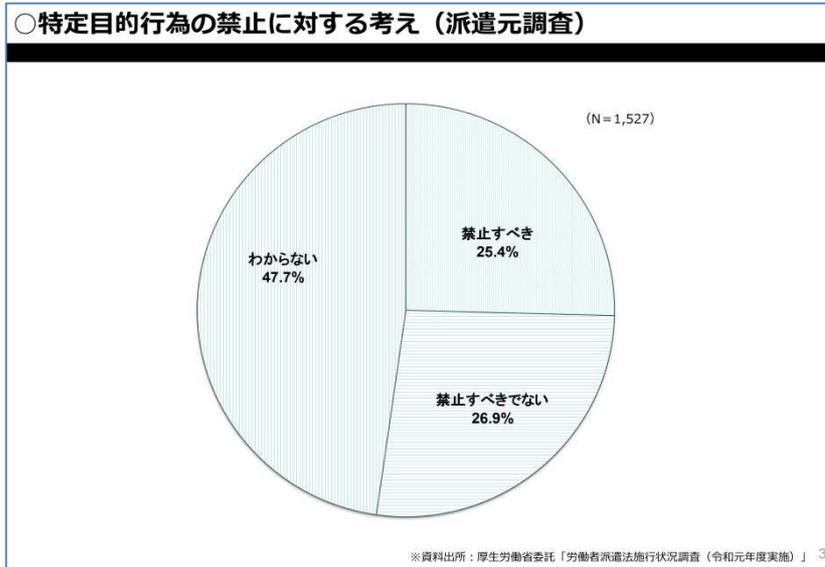
### 派遣かふえからの提言

- ◆ 特定目的行為を行う必要の少ない製造業や日雇い派遣を入れて集計していますが、実態を正確に把握するためには、まずは日雇いと長期派遣を分け、さらに常用代替が起きやすい業種、職種に絞った集計が必要と考えます。
- ◆ 事務系派遣ではかなりの割合で特定目的行為の違反行為が出てくると予想されます。事前面接が必要ということは、正規雇用に近い柔軟性や周囲とのコミュニケーション等が求められていると考えられます。実態の把握と規制強化を求めます。

## (11) 事前面接は必要ですか？

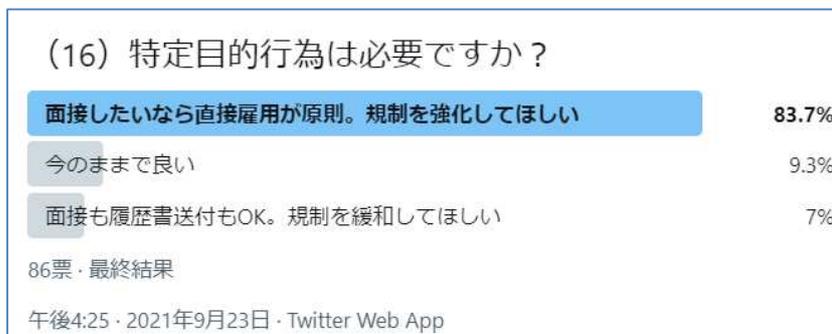
### 【派遣元調査】

「禁止すべき」と「禁止すべきではない」が 1/4 ずつと、ほぼ同率でした。



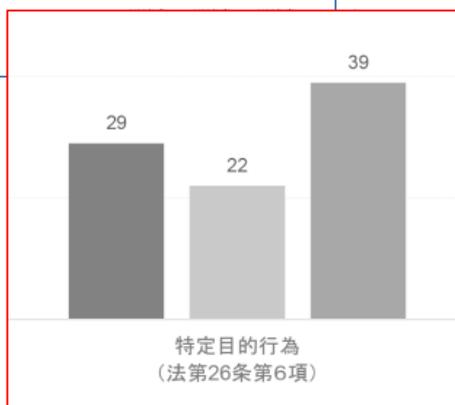
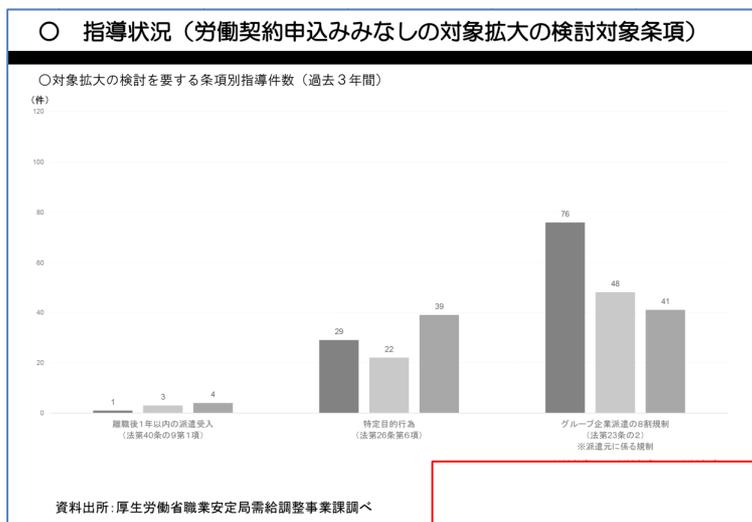
### 【派遣かひえ調査】

「規制強化の希望」が 83%でした。「規制緩和してほしい」は 7%でした。



## 【特有的目的行為違反の指導件数】

事前面接の違反について指導を行った件数は平均で年 30 件



## ● ハケンの声

- 東京都の労働局に電話をしました。今も契約している派遣会社の件だったので、次の案件を紹介してもらえないと困ると考え通報ではなく相談として処理してもらいました。相談でも報告されるとのことなのでしないよりは良かったと思いました。

フリーダイヤルではないので昼休みにスマホからかけるのは経済的にも厳しいし人目も気になりました。みなさん電話しないのではと思いました。平日に相談窓口に行くのはもっとハードルが高く、違法行為があっても通報出来る人は少ないと思います。せめてWEB 窓口が無いと。現状は派遣の実態を把握できる仕組みになっていないです。職員の対応は非常に良かったです。

## 派遣かふえからの提言

- ◆ 派遣は通報がきっかけで、派遣先から契約を切られる可能性が高い非常に立場の弱い働き方です。契約終了後に派遣会社から案件の紹介をされずエントリーしても社内選考を通らない等の不利益が起きても、それが恣意的かどうかを証明する手立ても無く、通報をするという行動自体に大きなハードルがあります。

以上のことから、相談や通報がないから適切に守られていると言うのは早計で、特に事務系派遣の事前面接については、踏み込んだ実態調査と罰則等の規制強化が必要と考えます。

### 論点

#### 特定目的行為の禁止

- 派遣労働者に対する調査や都道府県労働局における指導状況からは、派遣先からの事前面接や履歴書送付等が行われている事例が一部に見られたことを踏まえ、特定目的行為の禁止の在り方について、どのように考えるか。

### 労政審の中間整理

特定目的行為の禁止については、派遣労働者に対する調査や都道府県労働局における指導状況からは、派遣先からの事前面接や履歴書送付等が行われている事例が一部に見られた。こうした状況を踏まえ、現行制度を維持しつつ、引き続き必要な指導監督等により、適切な制度の運用を図っていくことが適当である。

## ❖ 特定目的行為の総括

- ◆ 日雇い派遣や製造業など事前面接の必要がない業務を含めての調査結果で、違法行為が一部と言う結論を出すのは早計と考えます。雇用期間や職種ごとの調査が必要と考えます。
- ◆ 3 か月更新を繰り返し 1 年を超えるような事務系派遣では、事前面接がかなりの確率で行われています。中間整理を見る限りでは厚労省が実態を把握出来ていないように見えます。相談や通報を待つのではなく積極的な実態把握と是正が必要と考えます。
- ◆ 派遣労働者が希望して職場を見学し業務内容を聞くことのみが可能であるという法の趣旨を、派遣先企業及び派遣労働者に周知することが急務と考えます。早急な対応を希望します。選別のための面接が違法であること、相談窓口があることの周知も必要です。
- ◆ 指導数の少なさは、通報による不利益が背景にあると考えます。不利益があってもその行為が恣意的であると客観的に証明することは難しく特定目的行為を受け入れるしかないのが現状です。企業が自制することも派遣労働者が通報することも出来ない現行制度は労働者保護が機能しておらず、制度として破綻しています。抜本的な見直しが必要と考えます。
- ◆ 実態の把握にはフリーダイヤルや簡便にアクセスできる WEB 窓口が必要と考えます。需給調整課は都道府県に 1 か所、平日のみの開庁で利用しづらい現状があります。書類提出を含め WEB 上で完結することが望ましいと考えます。
- ◆ 派遣かふえの調査やハケンの声にあるように違法行為が横行していますが、指導件数は非常に少ないです。事業者は罰則規定が無いとルールを守らないということの現れではないでしょうか。また、事前面接を日常的に行っている事業者には、人材派遣協会に加盟し広告を出している大手派遣会社も含まれており、優良派遣業者として認定されています。

認定制度は意味をなしておらず、その予算を WEB から通報が出来、個人を特定されずに是正につなげるシステムの構築に活用できるよう改善を希望します。
- ◆ 分科会の議事録の中でミスマッチが生まれるため緩和の方向派遣での議論が必要という意見がありました。ミスマッチが許されないほど重要な業務への人員配置は直接雇用が適当であり、さらに現行制度のルールを順守できていない現状でミスマッチを理由にした規制緩和は認められないと考えます。

### 3. 個人単位の期間制限

#### 派遣期間制限について

○ 派遣先の同一の事業所において、継続的に派遣を受け入れることができる期間は、原則、3年としており、派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合（過半数労働組合がない場合は、過半数代表者）からの意見を聴く必要がある。（**事業所単位の期間制限**）（法第40条の2）

○ 派遣元事業主が、同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」）に対し派遣できる期間は、3年としている。（**個人単位の期間制限**）（法第35条の3）

※ 派遣労働者が無期雇用労働者である場合等の一定の場合に、事業所単位及び個人単位の期間制限が適用されない。

**事業所単位の期間制限とは**

**個人単位の期間制限とは**

**期間制限が適用されない場合**

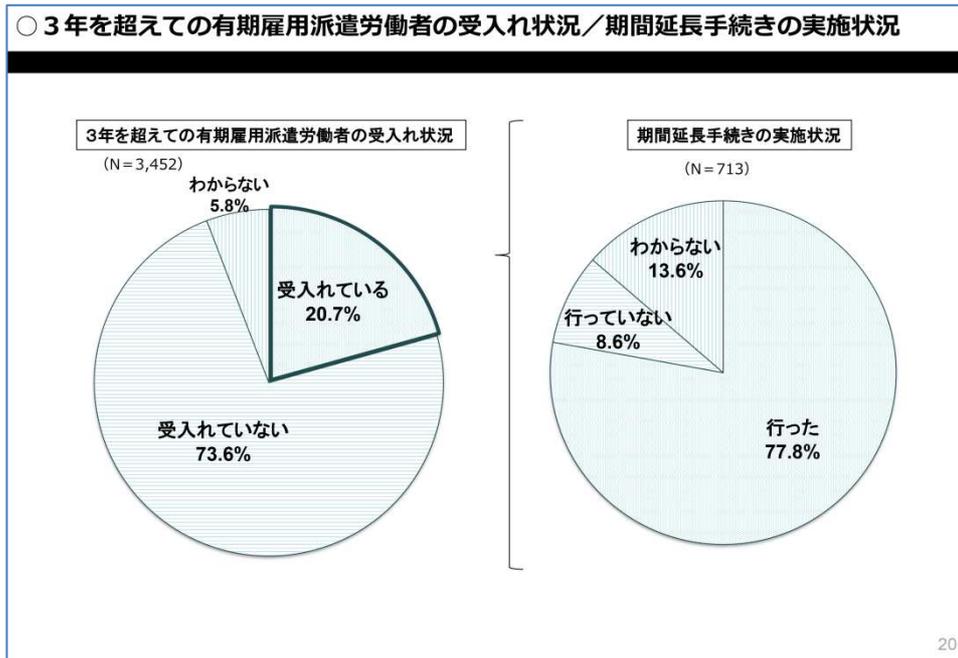
- ① 派遣労働者が無期雇用労働者の場合
- ② 派遣労働者が60歳以上である場合
- ③ 有期プロジェクト業務（※1）に派遣労働者が従事する場合
- ④ 「日数限定業務」（※2）に派遣労働者が従事する場合
- ⑤ 産前産後休業、育児休業及び介護休業等で休業する労働者の業務に派遣労働者が従事する場合

（※1）事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているもの  
（※2）派遣労働者の従事する業務が1箇月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の1箇月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、月10日以下である業務

#### 【派遣先調査】

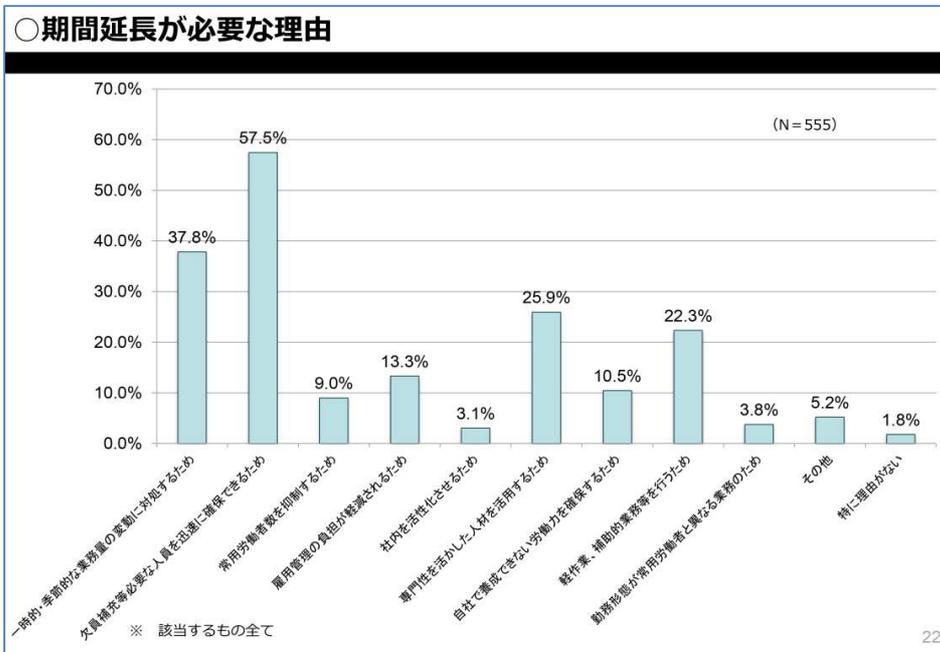
「3年を超えて派遣を使い続けている企業」は20%

「期間延長手続きを行った企業」が77%



【派遣先調査】

「欠員補充が迅速にできるから」が 57%、「一時的な業務量の変動に対処するため」が 38%。

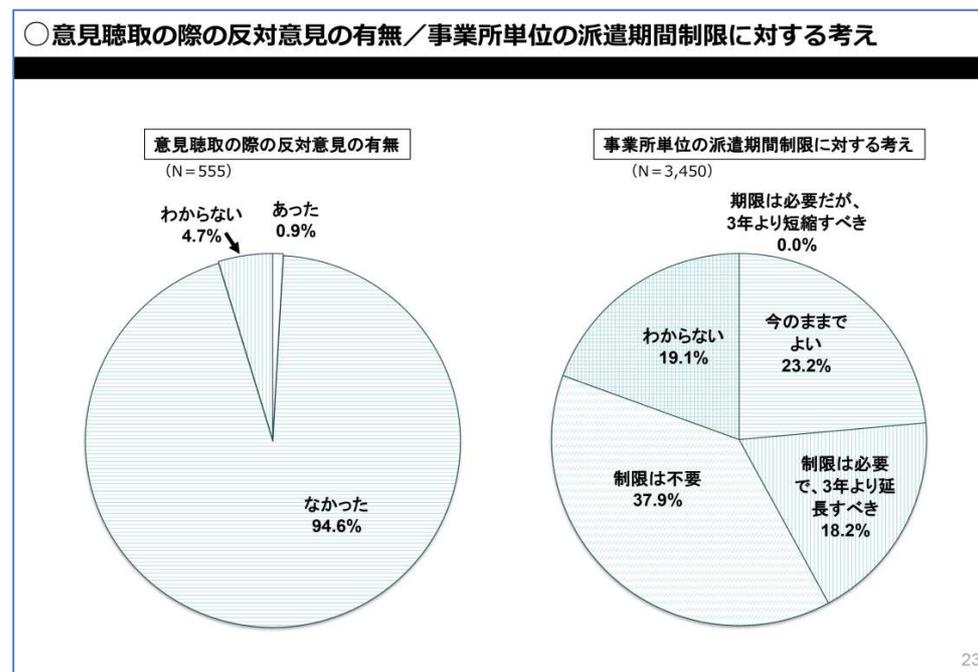


(12) 期間制限は必要ですか？

【派遣先調査】

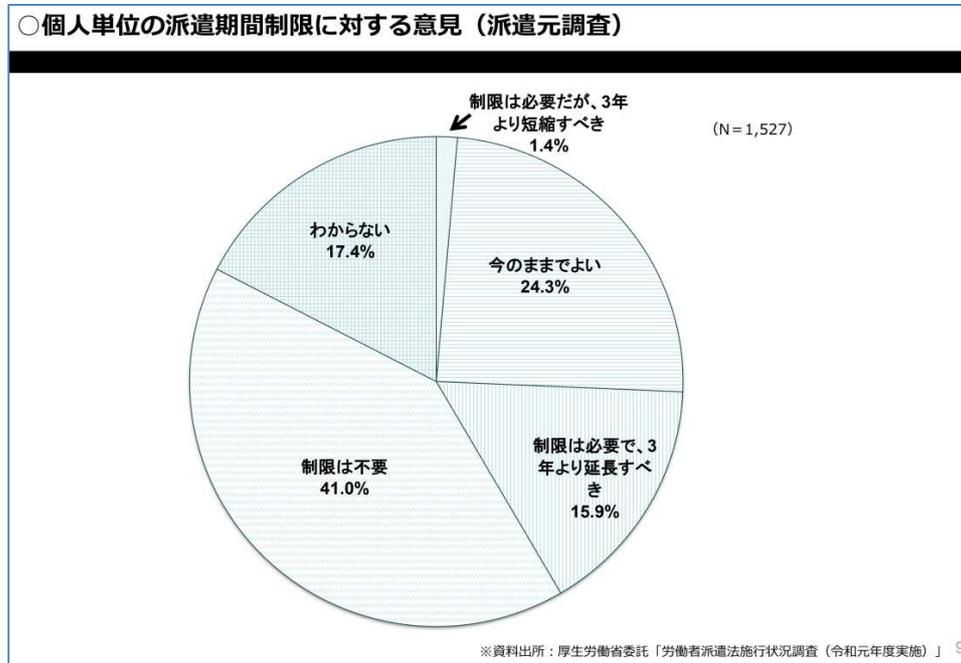
「3年以上派遣を使い続けることに反対した労働組合」は 0.9%。

「期間制限不要」と考える労働組合が 37%。



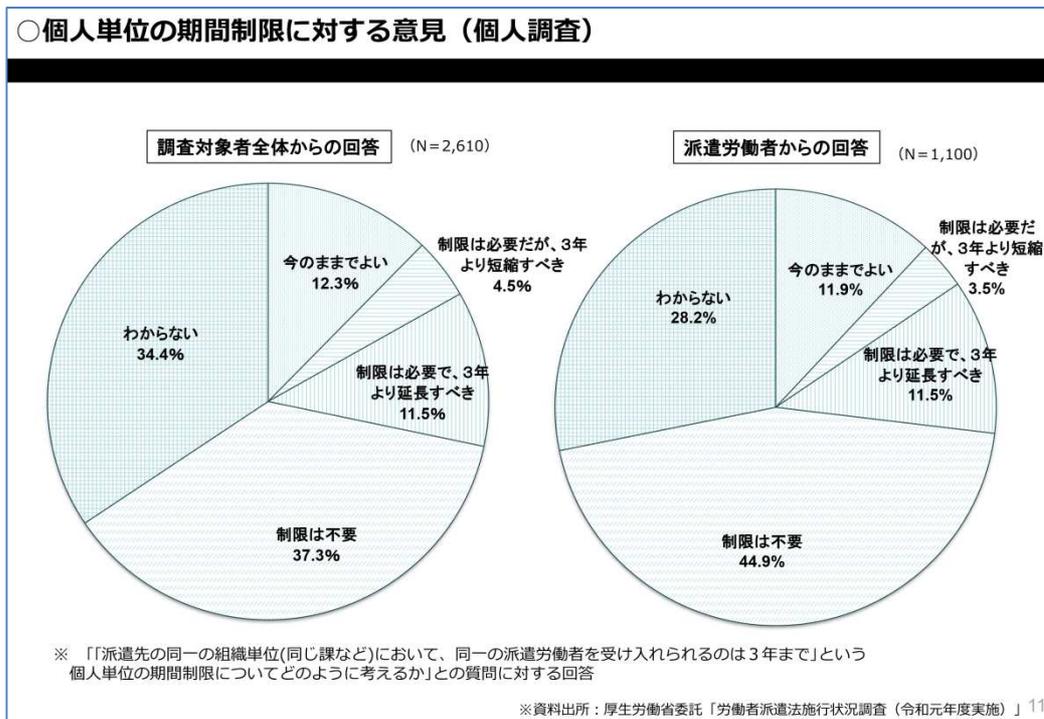
【派遣元調査】

「制限不要」が 41%、「3 年より長くする」が 16%、「現状維持」が 24.3%、「短くする」が 1.4%でした。



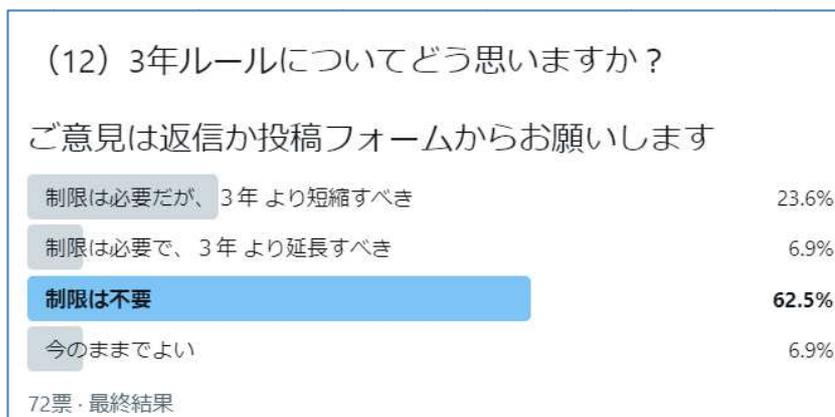
【派遣労働者調査】

「制限不要」は「対象者全体」で 37%、「派遣労働者」では 41%でした。



## 【派遣かえ調査】

「制限不要」が62%でした。



### POINT

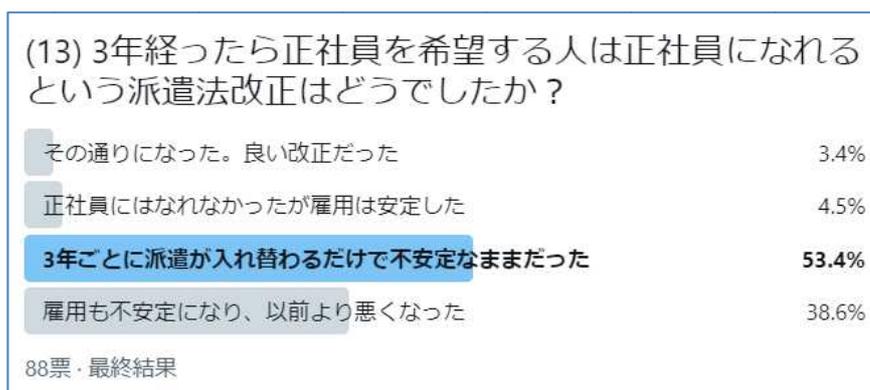
派遣のまま使い続けることが出来ないよう法改正したのに、なぜ派遣労働者自身が3年ルールは要らないと回答したのか。その背景を掘り下げるために設問を追加しました。

#### ○派遣かえ追加の質問

(13) 3年経ったら「希望する人は正社員になれる」という派遣法改正はどうでしたか？

「3年ごとに派遣が入れ替わるだけで不安定なままだった」が53%

「3年ルールが出来たことで以前よりも悪くなった」との答えた人が38%でした。



## ● ハケンの声

- 3年ルールをきっかけに契約終了になった。すごく良い派遣先だったし、仕事にも誇りを持っていた。次の派遣先では人間関係や指揮命令などで比較してしまい不満ばかりが募ってしまう。仕事に対しても時給の分だけ働こうと言う感じ。関係性を持つと契約終了の時につらくなるから、あまり思いを入れしないように意識しています。  
ボーナスや交通費など格差には気づかないふりをしていた。直接雇用されたら嬉しいけど、契約終了になるくらいなら派遣のままで良いから働き続けたかった。
- 年齢重ねてから3年ルールで放り出されると、金払いのいい企業に需要あるスキル持ちでなければ、足元見られて時給低くされる可能性高いつて意味ではたしかにマイナスではあると思う 健全なのは派遣先と派遣元の逃げ道塞ぐことですよね 2年11ヶ月で派遣切りするようなやつを。
- 登用ありきに見せて3年ルール決まったけど実情全くそうじゃないですからね…… 本質として派遣会社のお客様は派遣先だし
- 同じ業務で派遣社員入れ替え禁止にしないと無理ゲー。そうしたところでちょっと違う業務にして入れ替えて使い続ける気もするけど。
- 3年ルールは私にとっては何の意味もありませんでした。派遣社員のままで良いので、同じ職場で働き続けたかった。同じ職場で、派遣で7年も働いていたのですから……。何の落ち度もないのに、契約終了になりました。きちんと納得のいく説明もないままに、契約終了になりました。その上、自己都合での退職で、このコロナ禍に失業保険の給付制限がつかしました。有期に戻りたいと言ったら、退縮扱いでした。このような仕事が出来ますとアピールしても、そんなのは必要とされてないから……と言われました。派遣元の無期雇用制度廃止してほしいです。
- ◆ 3年2ヶ月で部署が変わりました。社員にしくなかつたのでしょう派遣は不安定です。その当時は会社も売上が下がっていましたが、社員登用もありませんでした。その後1年、別の部署で働きましたが2019年の12月で契約終了です。別の派遣された会社も1年で契約終了でしたし、なかなか正社員も見つからず、今就活中です。何にも安定してないです。  
私の場合は派遣の営業から社員登用のことを言われていました。最後、喧嘩しましたよ。今いる短期バイトも派遣の方が一緒に働いているのですが、今月で切られてしまうみたいですよ。使い捨てですよ。今の日本がおかしい気がします。派遣ばかりだし。

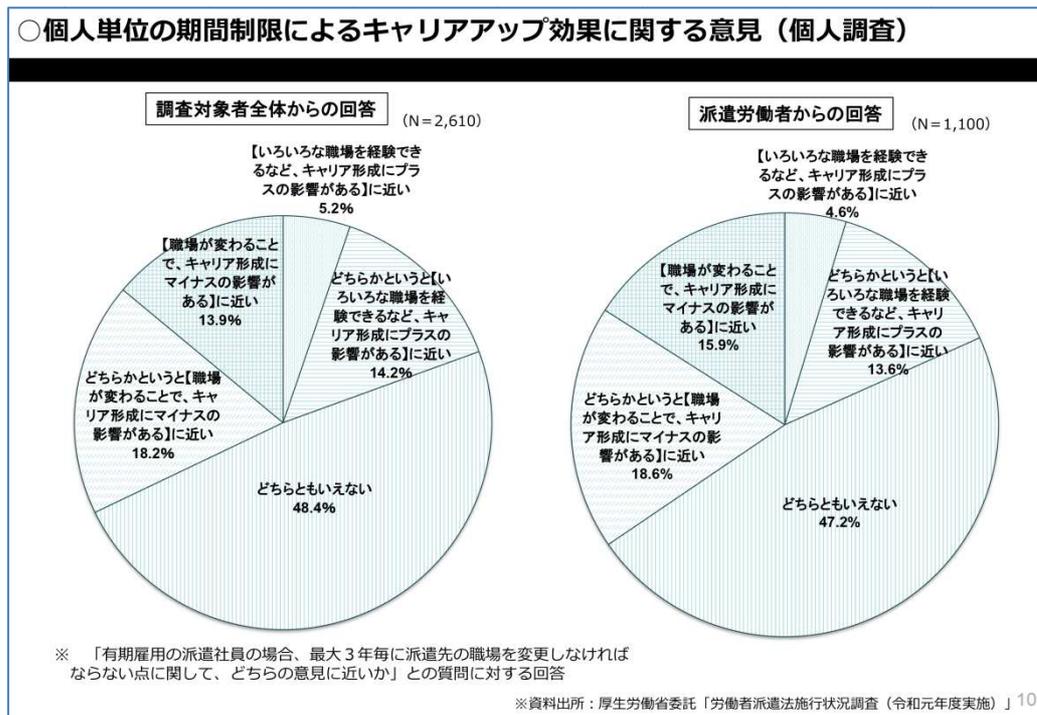
## 派遣かふえからの提言

- ◆ 「正社員にもなれず 3 年で切られ、椅子取りゲームのように派遣労働者がただ派遣先を移動しているだけ」という雇用安定措置の実態があり、それが「期間制限は不要」という回答につながっていると考えます。
- ◆ 過半数労組の意見聴取が必要になった過程が分かりませんが、過半数労組の 99%が派遣を 3 年以上使い続けることに賛成しています。常用代替の抑止力としているなら全く効果が無いと言えます。労働組合も加入者が減少しており、使用者から正社員の待遇切り下げを提示されれば、派遣労働者の直接雇用化を提言することは難しいでしょう。  
残念ながらこの調査結果は常用代替防止について、労使ともに派遣労働者を守っていないことを表しており派遣制度の抜本的な見直しが急務と考えます。
- ◆ 労働組合から反対があった 0.9%の企業は、派遣労働者を直接雇用したのか気になりました。どう使用者を説得したのか等、雇用安定措置のヒントが見えてくるかもしれません。細やかな調査を希望します。

## (14) 3 年ごとに職場が変わる派遣の職歴は、キャリア形成にどう影響しますか？

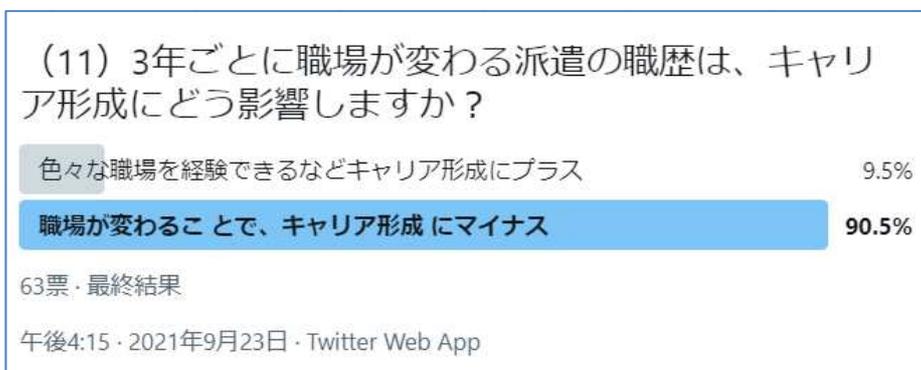
【派遣・日雇い・正社員など含む】

「どちらともいえない」が 47%、「マイナス」が 34%、「プラス」が 13%でした。



## 【派遣かふえ調査】

「マイナスの影響がある」が 90%でした



## ハケンの声

- 3年ごとに初めましてから始まり、その会社独自のルールを覚える。キャリア形成というが、何かを教えてもらえるわけではない。自力で身に着けたスキルを正社員から「教えて」と軽く言われることも。工夫して効率的にデータを作り変えた。派遣先から感謝されても3年で終わり。そして、また一からやり直し。
- 年齢が上がるとスキルがあっても資格があっても職に就けません。エントリーしても通らないのでハードルを下げていくしかない。契約終了日が近づいているのに決まらないとどんどん焦ってきてしまい、スキルと離れた案件でも、時給が低くても、遠方でもエントリーするしかない。キャリアを重ねているはずなのに、選択肢がどんどん狭くなります。
- 無期雇用だとキャリアを無視した案件を紹介されます。コロナ禍というものもありますが、違う業界で今までのキャリアが活かせないけど生活のために受け入れました。結局それも契約終了で、給付金業務です。仕事が無いよりマシと言いついて聞かせています。
- 今の派遣先、正社員の事務員さん、自分のアタマで考えないから、「使えない」です。新しいシステムを入れるとついていけない人も多い(いちいち、手取り足取り指導します)。派遣や委託は必死に努力して業務を覚えるのに。

## 派遣かふえからの提言

- ◆ 「どちらでもいけない」を選択した層がどちらかというプラスなのかマイナスなのかを可視化したかったので、派遣かふえの調査では「どちらともいけない」を省きました。次回の調査では「どちらともいけない」を省いた設問設定を希望します。

### 論点

#### 事業所単位の期間制限について

- 期間延長手続きを適切に実施していない事例が一部に見られた一方で、過半数組合等からの反対意見はほとんどなく、不利益取扱いが行われている実態もほとんど見られない、という状況を踏まえ、事業所単位の期間制限の在り方についてどう考えるか。

#### 個人単位の期間制限について

- 派遣労働者自身に「期間制限は不要」や「職場が変わることでキャリア形成にマイナスの影響がある」との意見があること、雇用安定措置の施行状況を見ると、一定程度雇用の安定に繋がっていると考えられること等を踏まえ、個人単位の期間制限の在り方についてどう考えるか。

### 労政審の中間整理

派遣元事業主における教育訓練の実施体制は整備されていると見られる一方で、派遣労働者の実際の受講状況は低い水準に止まっている。また、キャリアコンサルティングを受けた派遣労働者は少ないが、受けた場合は効果を感じられたとの意見が多く見られた。こうした状況を踏まえ、派遣労働者が自身の希望に沿ったキャリアパスを歩むことができるよう、キャリア形成支援の充実を図ることが重要であり、以下の措置を講じることが適当である。

- ①派遣元事業主が実施する教育訓練や希望者に対して実施するキャリアコンサルティングの内容について、派遣労働者に対する雇入れ時の説明を義務付ける。
- ②厚生労働省において、派遣労働者のキャリアアップにつながるような教育訓練やキャリアコンサルティングの好事例を調査収集し、派遣元事業主等に周知する。

事業所単位の期間制限については、現行制度を維持しつつ、制度周知や指導監督の徹底により、適切な制度の運用を図っていくことが適当である。

個人単位の期間制限については、派遣労働者自身に「期間制限は不要」や「職場が変わることでキャリア形成にマイナスの影響がある」との意見が見られた。また、労使からも以下の意見があった。

①労働者代表委員からは、有期雇用派遣労働者に関する個人単位の期間制限については、期間制限を延長するのではなく、制度の内容及び趣旨を周知するとともに、教育訓練によるキャリアアップの仕組みを示し、雇用安定措置と合わせて直接雇用に繋げていくべきとの意見があった。

②使用者代表委員からは、派遣労働者の意見として、個人単位の期間制限がキャリア形成にマイナスの影響があるとの意見があったことに留意し、将来的には見直しの検討が必要ではないかとの意見があった。

当面、現行制度を維持することが適当であるが、常用代替防止という制度趣旨を踏まえつつ、これらの意見も踏まえ、必要な情報の収集を図りながら、今後改めて制度の在り方について検討することが適当である。

## ❖ 期間制限についての総括

- ◆ 派遣労働者が期間制限不要を選択しているのは、単純に派遣のまま働きたいからではなく、期間制限のせいでさらに雇用が不安定になった背景が隠れていると考えます。雇用安定措置で2号措置を選択した背景が見えないことを指摘しましたが、期間制限の調査でも期間制限が不要な理由について細やかな調査を希望します。
- ◆ 期間延長の理由について欠員補充や業務量の変動への対応等、企業の利己的な意見が目立ちます。常用代替と言えるケースも多く見られます。派遣のまま働きたい人が一定数いることは理解しますが、自由な時間で働きたい人はパートタイムで対応出来ます。恒常的に存在する業務は3年後に例外なく直接雇用とし、派遣利用は産休育休代替に限定する等、抜本的な見直しが必要と考えます。
- ◆ キャリアコンサルや研修は厚生労働省に一元化し、派遣会社に規模による格差が生じないような制度への移行を希望します。

## 4. マージン率

### マージン率等の情報提供について

派遣元事業主は、労働者派遣事業を行う事業所ごとのマージン率などのあらかじめ関係者に対して知らせることが適当である事項について情報の提供を行わなければならない（法第23条第5項）

情報提供すべき事項

①派遣労働者の数  
②派遣先の数  
③派遣料金の平均額（※1）  
④派遣労働者の賃金の平均額（※2）  
⑤マージン率（※3）  
⑥労使協定を締結しているか否かの別等（※4）  
⑦派遣労働者のキャリア形成支援制度に関する事項（※5）

（※3）マージン率  
労働者派遣に関する料金の額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣に関する料金の額の平均額で除して得た割合

派遣料金（派遣先が派遣元事業主へ支払う料金）	
賃金（派遣元事業主が労働者に支払う賃金）	マージン

マージン率 =  $\frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$

（※1）当該事業所における派遣労働者1人1日（8時間）当たりの労働者派遣に関する料金の平均額  
（※2）当該事業所における派遣労働者1人1日（8時間）当たりの労働者派遣に関する賃金の平均額  
（※3）右記を参照  
（※4）労使協定を締結している場合には、当該協定の対象となる派遣労働者の範囲及び当該協定の有効期間の終期、当該協定を締結していない場合には、当該協定を締結していない旨  
（※5）キャリアコンサルティングの相談窓口の連絡先やキャリアアップに資する教育訓練に関する計画内容（その概要を含む）

情報提供の方法

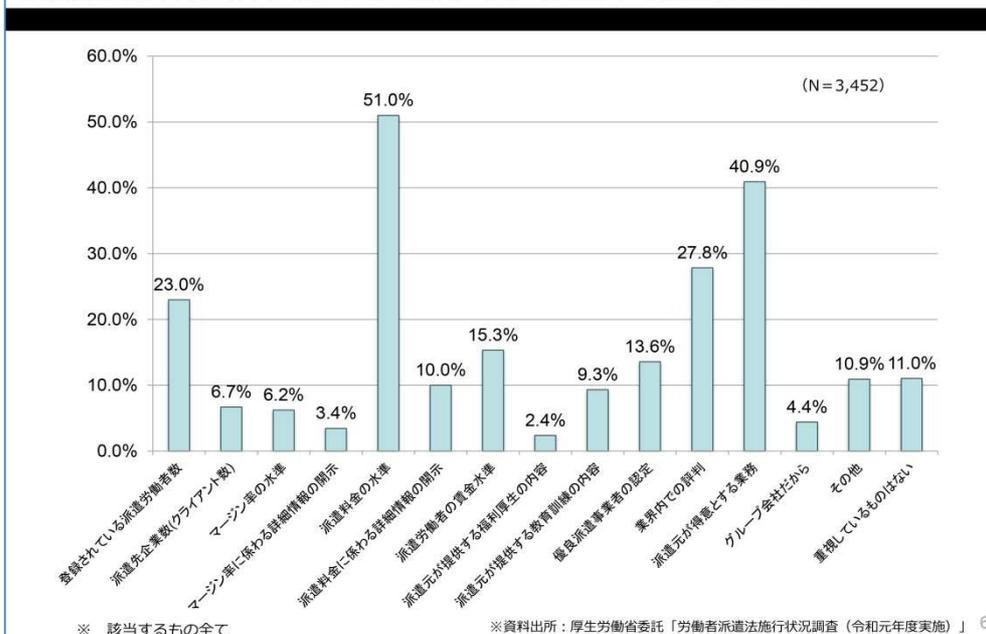
- 情報提供の方法は、事業所への書類の備付け、インターネットの利用その他の適切な方法（パンフレットの作成等）により行うこと。特に、マージン率は、常時インターネットの利用により広く関係者、とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすること。（指針）
- 情報提供は、少なくとも、毎事業年度終了後可能な限り速やかに前年度分の実績を公表すること。

1

### 【派遣先調査】

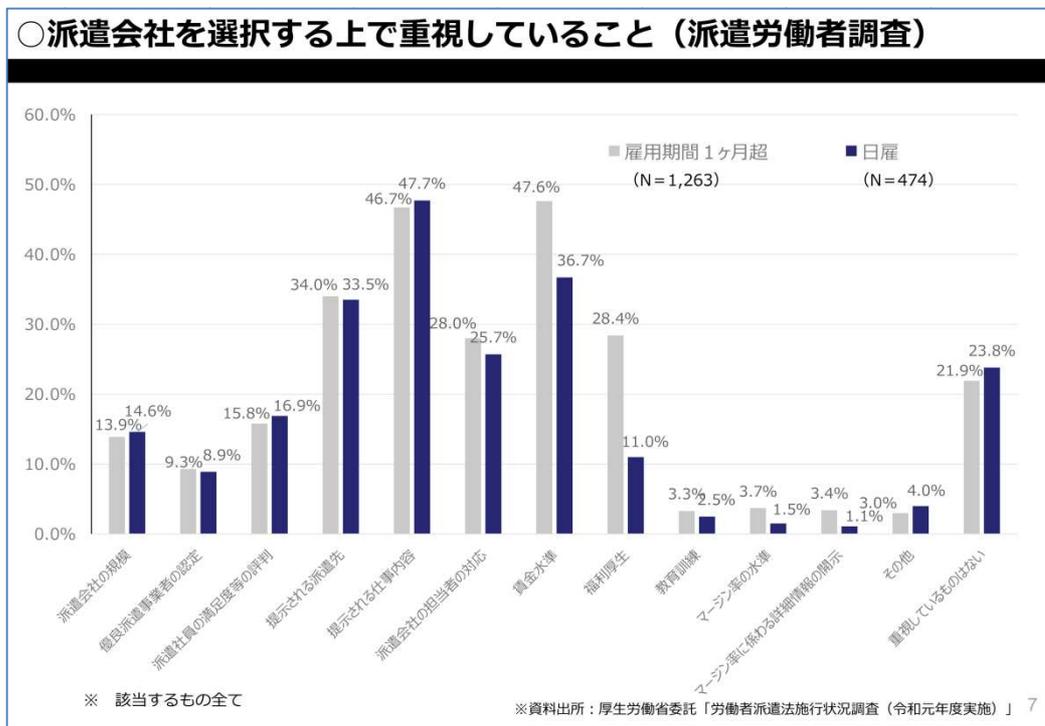
マージン率の水準を重視するは 6.2% マージン率開示を重視するは 3.4%

### ○派遣会社を選択する上で重視していること（派遣先調査）



【派遣労働者調査】

「マージン率を重視」は長期派遣労働者では 3.7%、日雇い派遣労働者では 1.5%でした



POINT

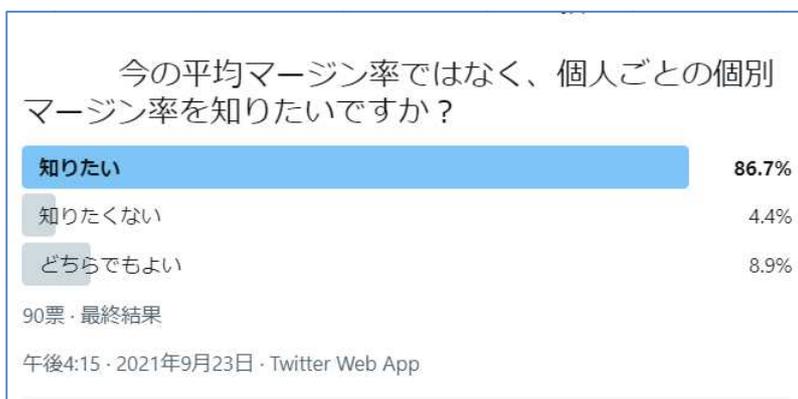
○派遣かふえ追加の質問

マージン率を重視している人が少ないのは、平均マージン率だからと考えます。個別マージン率についてどう考えているのかを確認するための設問を追加しました

(15) 今の平均マージン率ではなく、個人ごとの個別マージン率を知りたいですか？

【派遣かふえ調査】

「知りたい」が 86%でした。



## (16) 現在義務付けられているマージン率についてどう思いますか？

### 【派遣かひえ調査】

「個別マージン率も平均マージン率も公開を義務付け」が 57%、「公開不要」が 27.3%でした。

現在義務付けられているマージン率についてどう思いますか？

個人マージン率も平均マージン率も公開は不要	27.3%
平均マージン率のみ公開義務化。個人マージン率は不要	3.9%
個人マージン率のみ公開義務化。平均マージン率は不要	11.7%
個人マージン率も平均マージン率も公開を義務づけ	57.1%

77票・最終結果

## ハケンの声

- 無期転換していますが…。マージン取られています、同じ派遣会社からの無期派遣の方と話すとかかなりの確率で派遣会社の担当者レベルが低いことがわかりました。派遣労働者 → 派遣会社へ 逆評価がしたいですよ
- 経理関係の派遣は、各派遣会社への支払い書類を見る機会がありますね。自分のマージンを計算したら、公表平均マージンより高かったです。
- マージン率は公開というより、契約書(派遣元→派遣先、派遣元→派遣社員)に必ず明記してほしいし、マージン率の上限も設けてほしい。
- 1年半後にパフォーマンス手当と言われて 50円上がったけど、派遣先の支払う金額は100円値上がりして居ました。値上げしたら半分持っていった
- マージン率…派遣元から派遣先に時給の値上げ依頼があったようでしたが、スタッフには一切還元されませんでした。
- S サービスは私が派遣先に交渉して時給アップされたのに3割持って行きました。同一労働同一賃金のための値上げの時には還元はなかったです。
- 派遣先は私の時給を知りません。高い派遣料金を払っているのにと言われたことがあります。私は派遣料金を知らないので困惑しています。
- 同僚の派遣会社が4割を超えるマージンで派遣料金が高かったのが、コロナ禍で派遣を減らすときに真っ先に契約終了されてしまい可哀想でした。

## 論点

### マージン率の水準

- いわゆるマージン率の水準は、概ね3割強の水準となっており、その主な内訳は、社会保険料・労働保険料が最も多く、営業利益、福利厚生費、教育訓練費と続いている。こうした状況を踏まえ、マージン率の規制の在り方について、どう考えるか。

### マージン率等の情報提供

- マージン率等のインターネットでの情報提供の実施率は向上しているものの約2割であること、派遣労働者や派遣先が派遣会社を選択する上では、マージン率よりも、賃金や派遣料金の水準、業務の内容等が重視されているといった状況を踏まえ、マージン率をはじめとした派遣元に関する情報の提供の在り方について、どう考えるか。

## 労政審の中間整理

派遣元事業主による事業運営に関する情報の関係者への提供については、マージン率のインターネットでの情報提供の実施率は向上しているものの約2割に止まっている。一方、派遣労働者や派遣先が派遣会社を選択する上では、マージン率よりも、賃金や派遣料金の水準、業務の内容等が重視されている。

## ❖ マージン率の総括

- ◆ 派遣かふえの調査では個別マージン率を知りたい人が8割を超えました。派遣労働者がマージン率を重視していないのは、平均マージン率の公開では意味が無いと判断していると考えられます。派遣労働者が個別マージン率の公開を望んでいるかどうかの調査を希望します。
- ◆ 個人マージン率を派遣契約書に記載し、派遣先、派遣元、派遣労働者での共有できるよう義務化を希望します。

## 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。

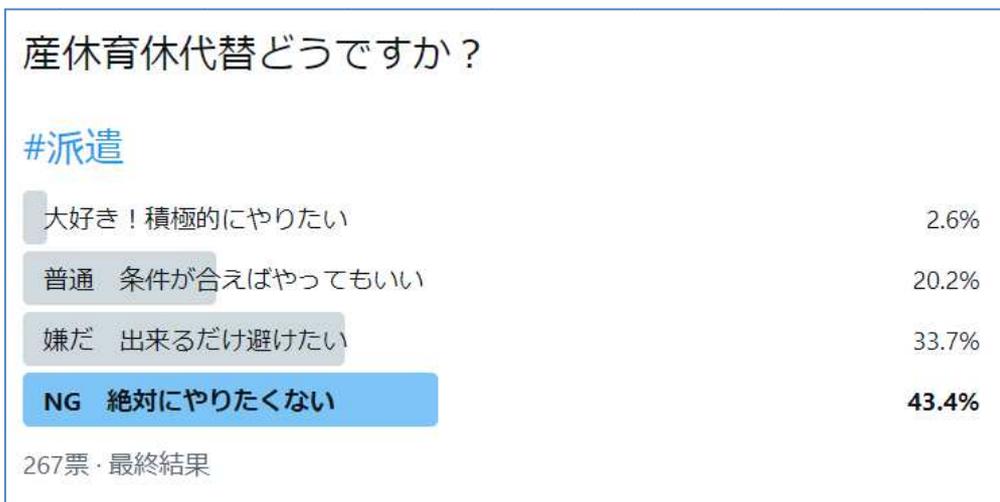
女性の社会進出が進みニーズが増えている「産休代替」について、派遣労働者の本音を調査したいと考えました。

○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。



## ● 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にしてもらいたい。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、労組へ駆け込み、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](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 日不足  
という短期間で、仕事の引き継ぎに非常に苦労しました。  
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の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とおの手この手。

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

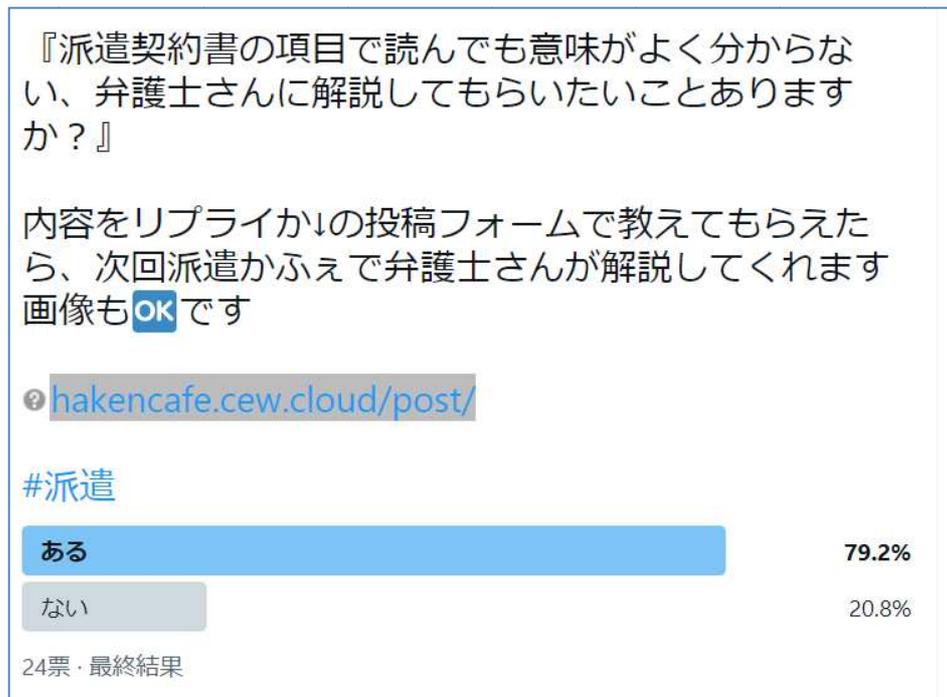
### POINT

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。



### 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、職業紹介を経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/](https://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、気を付けないとか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月までは上乗せ/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。

別表2 協定対象派遣スタッフ（キャリアウィック社員を除く）の職務給及び賞与の額

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） を利用しつづ、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…

派遣元が私たちを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  
種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  
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。

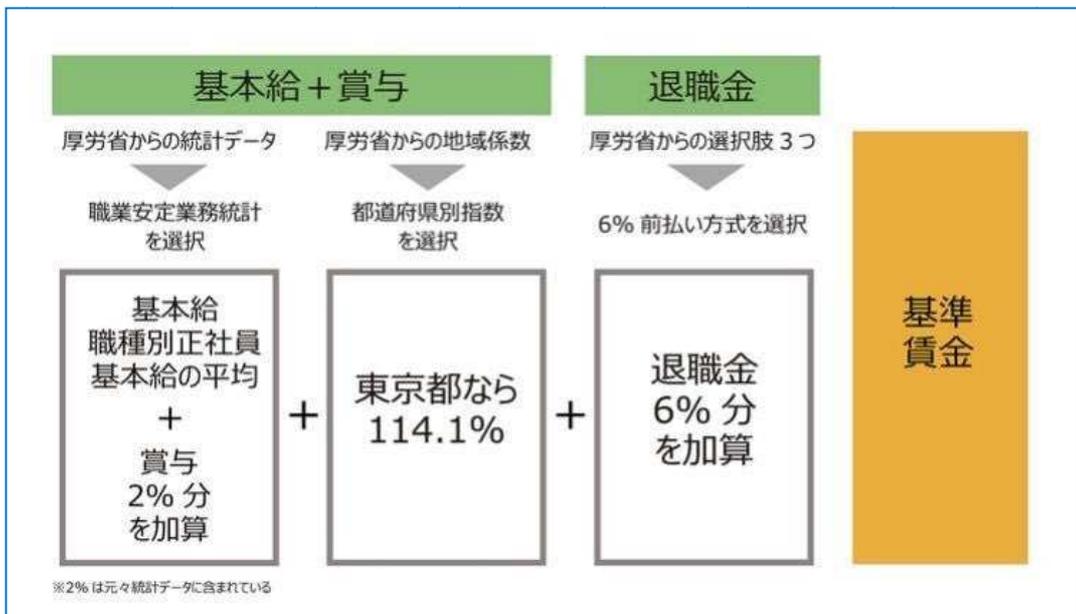
## 派遣かふえからの提言

- ◆ 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.adecco.co.jp/about/dd\\_index](https://www.adecco.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

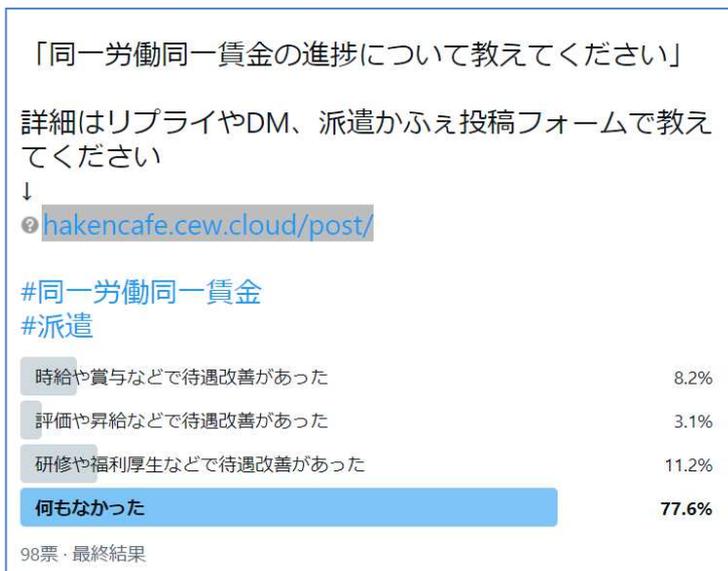
[https://www.mynavi.jp/news/2020/07/post\\_23986.html](https://www.mynavi.jp/news/2020/07/post_23986.html))

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ってますが、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ないかと思いついて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。

## 9. コロナの影響

### POINT

第9回派遣かふえゲストの石橋みちひろ参議院議員からのリクエストでコロナの派遣労働者への影響についてアンケートを行いました。

○派遣かふえ追加の質問 ※2020年10月に実施

### (22) コロナの影響について教えてください

「特に影響がない」が32.5%でトップでしたが「契約終了」と「収入減」を合わせると50.2%。影響があった人が半数を超えているという結果になりました



### ハケンの声

- 現在契約社員です。勤続11年になります。3ヶ月更新なのですか、同じ契約社員の方が更新されず退職しました。来月は自分もそうなりそうで不安です。50過ぎからの再就職は難しいです。
- 契約終了になった。無期転換なので営業が仕事を探してくれていると感じている。今は派遣会社が受注した給付金事業の仕事。有期派遣で1ヶ月更新。無期派遣の雇用を維持するために3人ほどの有期派遣は、その月に入ってから「今月で終わりね」と契約終了を告げられた。有期派遣には厳しい状況だと思う。再委託先からさらに派遣会社に再委託。中抜きがなくなれば、もっと時給が上がるのではと感じている。
- 1ヶ月や2か月の更新で不安
- コロナの影響かは分からないが契約終了に。契約期間も1ヶ月から3ヶ月と色々。切られるときは突然できちんとした理由も告げられない。

- 派遣の案件が減っている いつもだったら出ているような企業の案件が出ていない 営業からは企業が足元を見ているので時給が下がっていると言われた。3月に契約終了になって半年決まらない人もいる。励ましあいながら仕事を探している状態
- リクルートスタッフィング、とうとう「テレワークする場合は通勤交通費は払いません、移動した日だけ実費支給」と言い出した。4月の待遇改善の際に派遣料を値上げしとして、「ボーナスも退職金も入った時給」と待遇改善には一銭も支払ってくれず、出るのは交通費だけ。コロナでテレワークなら交通費が出ないので、値上げ分は全てリクルートスタッフィングの懐へ。さらにテレワークの前に誓約書で「電気代、設備費、水道代などテレワークで増える自宅の費用は自分もち」に署名をさせられています。
- リクルートスタッフィングとテンプスタッフが「在宅勤務を行い、通勤に要する実費が発生しない日については通勤手当は支給しない」「在宅勤務にかかったNW費用、光熱費等は在宅勤務者の負担とする」という項目を令和3年1月1日付け改定予定として意見を派遣社員に聞くという連絡をしてきました。  
通勤したら支払うのでしょうか、交通費支給を条件に時給を下げた派遣社員に関しては連絡なしです。  
このまま切り捨てるようでは不利益行為にあたるので、厚労省がはっきり見解を示してもらいたいです。もちろん労使協定に委ねるという回答は無しで。  
交通費支給を条件に時給を下げた派遣社員は以前の交通費込みの時給に戻してもらい、交通費をカットしないよう指導してほしいです
- 派遣切りにより育休が取れなくなったので、私の収入は今勤務している分の給与と出産までにもらえる失業保険だけ。以降、育児中は就活も出来ないので失業保険も貰えない。派遣元は積極的に次の派遣先を紹介しようとはしてくれていたが、2月末には産休に入れる予定だったため、現在の契約終了後残り3ヶ月も働ける期間がなく、さらに前回の流産があり入院の可能性も大いにあるハイリスクなので毎日出社するような勤務先は厳しいと思い、派遣元の仕事紹介をお断りさせていただきました。  
今の職場でリモートワーク継続、だったら続けられたのですが、3ヶ月も働けない短期の仕事ってほぼないです。しかもハイリスク妊婦なので派遣契約が切れても雇用契約を継続をお願いする休業給付金も使えず産休も育休も使えません

## 派遣かふえからの提言

- ◆ リーマンショック時と同様、コロナ過でも真っ先に影響が出ています。日雇い派遣が禁止されたことで衣食住を同時に失う派遣切りよりも、コロナを直接的な理由としない業務や人員配置の見直し等による契約満了が増えており、行政が実態の把握を出来ないのではという懸念があります。

## 10. 紹介予定派遣

第9回派遣かふえゲストの石橋みちひろ参議院議員からのリクエストで紹介予定派遣についてアンケートを行いました。

○派遣かふえ追加の質問 ※2020年10月に実施

### (23) 紹介予定派遣制度は見直した方が良いですか？

「見直しが必要」が9割を超えました。



- 紹介予定派遣って、その会社が怪し気がして....大手はそんな事はしないので。ブラック企業だったらと思うと受けるのが怖くて。人生は、環境できまるから
- これがあるから事前面接とか面談が横行してると思います。いらないです。人の人生がかかっているのに軽くあしらう派遣会社や派遣先が多すぎる。職場見学したいならこちらからやりたい、と言わない限りやったらダメくらいのことをしないと。そして紹介予定派遣の成功率を必ず労働局に提出する仕組みを！
- 紹介予定派遣を受けたことがあります。「面接(履歴書での)」を受けて職場見学をしました。前任者が次へ進むことを辞退したための募集です。スキル等は大丈夫だったようですが年齢が...で不採用でした。ちなみにこの紹介予定派遣の求人は常に掲載されています。このような求人は多いと思います
- ずっと同じ案件が掲載されてます。派遣会社自体やる気も需要もないのだと思います
- 私の職種は紹介予定派遣の案件があまり無いので利用したことはないです 試用期間

が 1 年ある感じで、普通に採用すれば良いのと思っています 契約社員は非正規なので、正社員限定にしてほしいです

- 紹介予定派遣を利用したが、初日に短期派遣として紹介され違う部署で違う仕事をさせられた。その他にも問題が続発。改善するから延長してほしいと言われるも、結局改善されず辞退した
- 紹介予定派遣は年齢で弾かれる。私が調べていたときは、30 歳以下とか 25 歳以下でした
- 3 回利用しているが 3 回とも酷い派遣先だった。思い出すのも嫌な経験でした。直接雇用になる際に給与や待遇を確認しないと入社するか決められないのに、まずは続けるかどうかを決めてくださいと言われた
- 外資系で経験があるが、採用前提なので入口のハードルが非常に高いというのが前提にあると思う。

### 派遣かふえからの提言

- ◆ 紹介予定派遣は若年層でないと社内選考すら通らないというのが派遣労働者の共通認識であり、実際に直接雇用を望んでいる年齢層の派遣労働者にとって狭き門であるという実態が見えてきました。  
紹介予定派遣を雇用安定措置の一環として運用するためには、企業のニーズや各派遣会社内での応募状況と社内選考状況等、踏み込んだ実態調査が必要と考えます。

## 11. 派遣制度

### POINT

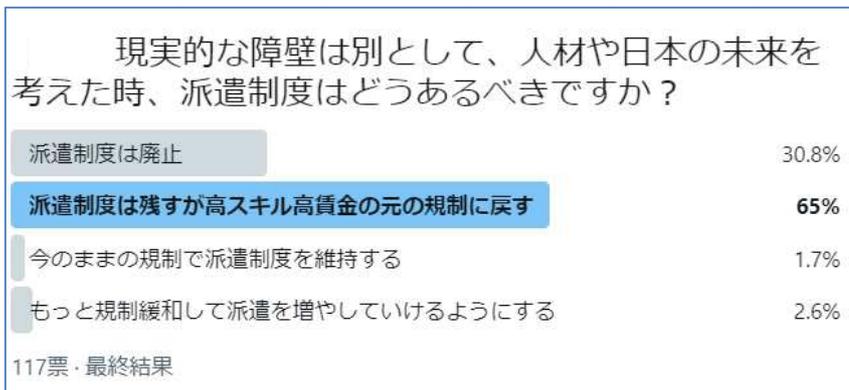
派遣制度について派遣労働者がどう考えているのかの調査が無かったため設問を追加しました。

○派遣かふえ追加の質問

(24) 現実的な障壁は別として、人材や日本の未来を考えた時、派遣制度はどうあるべきですか？

【派遣かふえ調査】 派遣社員に限らずに回答を求めました

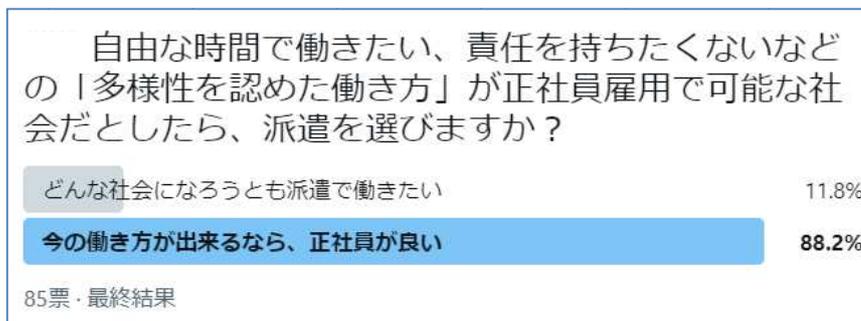
「廃止」が 30%、「元に戻す」が 65%でした



(25) 自由な時間で働きたい、責任を持ちたくないなどの「多様性を認めた働き方」が正社員で可能な社会だとしたら派遣を選びますか？

【派遣かふえ調査】

「今の働き方が出来るなら正社員がよい」が 88%。



## ● ハケンの声

- 派遣だから悪いと派遣のせいにするのではなく、立場が弱く泣き寝入りするしかない直接雇用をちゃんとした条件にできるよう取り組んでください。最低時給 1500 円で 8 時間 働いたら暮らせるように、というような相談は民間の派遣会社は対応調整してくれていましたよ。公的などころが何もしてくれないのに派遣をどんどん改悪するのはいい加減にしてほしいです。
- 正社員時代は 365 日 24 時間使いホーダイな会社にいましたので、私には定時できっぱり帰される派遣は夢のようでした。苦笑 コロナによる契約終了で失業中のため、いまハローワークで仕事を探していますが、基本的には「あとはご自分で直接やりとりしてご自分でなんとかしてください」と言われています。

派遣就業先に定期的にこまめに顔を出して「職場の雰囲気や人間関係はどうですか？」「何か困ったことはありませんか？」「契約内容と違うところはないですか？」などなど気にして声をかけてくれた派遣会社の営業さんが懐かしいです。こういうきちんとマネジャー的な仕事をしてきている色々な派遣会社を、単純に「中抜き」とよぶのはちょっと乱暴な話だなと思っています。
- 業務委託も派遣会社が中抜きしているケースがあります。たまにテレアポで電話が来ます。誰も応募しないのにお説教をかましてきたり、雇用形態を隠して電話をかけてきますね。男性で事務系には受かりにくいため足元を見て強い態度に出る営業がいます。

職場見学当日に実は業務委託だと発覚したこともありました。業務委託は派遣会社と派遣先ではなく派遣先と派遣元、派遣元とスタッフがそれぞれ業務委託契約を結ぶので中抜きされるだけでメリットはありません。補償はなく全て自己責任になると思います。

今までこのような打診があったのは 4 社のうち 3 社は中小の案件の少ない会社でした。職種は全て営業事務で就業は断っています。派遣が規制された場合、こういった形で間接雇用を続けようとする会社が出る可能性が高いと思っています。
- キャリアコンサルタントというものを受けたことがありません。弱小の派遣会社だとそういったものはないです。半年で担当営業が 3 人変わりました。3 人目は挨拶に来ると言われましたが断りました。派遣営業自身のキャリアプランが構築できていないようです。ただ大手より時給が 200 円ほど高いので、仕方がないかなと思っています。
- 派遣社員で働いていた人に国から派遣社員特別退職金みたいなものを支給することを考えて欲しいです。
- 工場の人事で働いていましたが「雇用安定措置」なんて文字、見た事ないです生産計画に対しての人員補充なので、直接雇用化なんて、ミラクルに近いかもですね…

- 自由な働き方と言われていますが、いま正社員の方が自由な時間で働けたりしています。コアタイムだけいけばいいとか。遣社員の方が自由がありません。休んだら契約切られるんじゃないかと、気を遣います。
- ホワイト企業の一般職(正社員)の方が自由な働き方をしています。私の派遣先は、月末・月初、休めません。
- 派遣製造現場で長年働いた方を、企業は上限来たから。で、ぱったり切り捨てる場面もありました。(同ポジションを別派遣社員が翌日配属…)有期の直雇用でさえ、更新の上限来たらぱったり切りですし…(契約書に更新の上限記載で無期雇用化を回避する手段)聞ばかりで、企業側の働く人に対する姿勢が見えますね…
- 行政主体でやっている正社員へのトライアル云々派遣会社に業務委託してるので担当者が派遣という。もうそこからして…
- 来客のお茶出しや郵便の配布などの雑用も業務外で禁止でしたね。今思えば民主党時代だったけど、いつの間になし崩しになった。
- コールセンターでクレーム対応をしていた。1ヶ月更新の派遣なのに責任者と名乗られ数時間クレーム対応にあたった。正社員は電話を代わってくれない コールセンターは派遣で回っていて、お客様の声は企業には届いていないと感じている
- 業務内容が変わったのに明示書の変更がなかったり、更新期間が1ヶ月だったり2ヶ月だったり不安定だった。理由を聞いたら派遣社員全体の勤務状況の評価が悪いからだった。自分の勤怠は問題がないため意義を唱えたところ、会社の悪口を言っていないのに言ったという理由をつけられ契約終了になりました。
- 派遣会社の営業は派遣社員のスキルなど分かっていなくて、とりあえず仕事を渡せばよいと思っている
- 派遣は必要な存在なのに、こんなに格差があつて良いのかなと感じている
- 派遣にだけテレワークが出来ないのはおかしいと交渉していたが受け入れられず、匿名で愚痴をツイートしていたところ、そのアカウントを知っていた同僚が派遣先に報告し解雇された。契約外業務でも積極的に提案し派遣先に貢献してきたつもりだったが、言い訳もさせてもらえず解雇に。あまりにも簡単に首を切られてしまう派遣の立場の弱さに驚いた。
- 小さいことから大きなことまで、日々尊厳が傷つけられる。3ヶ月更新だけど派遣先の都合で今回は2ヶ月とか1ヶ月とか変えられたり理由を明確にせず契約終了なんてことは正社員なら起こりえない。

- 有期から無期転換した。コロナの影響かは分からないが契約終了となった。無期転換した派遣先での時給はそのままだったが、次の派遣先からは派遣会社の決めた時給リストに合わせた時給になるため、有期派遣より150円も時給が安い。仕事は途切れないように紹介してくれるが、とにかくどこでも良いからといった感じで仕事が充てられる。仕事が決まらなかったときに休業補償を受けた。6割だから10万円はもらえると思ったが、色々引かれて10万円に満たない額しかもらえなかった。ある程度働いたことが評価されて無期雇用となったのに無期って辛い。
- 給付金関連の仕事。コールセンターの現場に言ったら正社員が誰もいない。SVすら派遣。責任を取れる人がいない。こじれる話是对応させないからと言っていたのに、こじれた案件の担当をさせられた。給付金なので相手は本当に困っているのに、マニュアル通りの返答しかできず辛かった。
- 不当に契約終了にされ労働局に相談にいったが民事なので相手にしてもらえなかった。派遣会社は労働局に指導されても痛くも痒くもない。どうにか出来ないかと派遣台帳の未記載や職場見学という名の面接があったので、労働局に派遣法違反ですよと訴えたが門前払い。  
もう一度書類を揃えて相談にいったら渋々受け付けてもらえた。調査に入ったら派遣元は複数の違反があり派遣先にも違反があった。喜んでいたが何の罰則も無いので派遣元は「労働局がから指導受けたので直しましたけど何か？」程度。法律違反に対する罪の意識もない。需給調整課って派遣労働者を守るんじゃなくて派遣会社を守っているのかなって思うほどだった。
- 派遣労働者は本当に立場が弱くて派遣会社と派遣先と2社を相手にしないといけない。この二つが結託をする。組合に入り団体交渉を続けていたら派遣元から訴えられた。弁護士さん雇うのもお金がかかるし不当解雇のこともしないといけないのに、そっちもやらないと負けてしまう。雇用している派遣社員にたいして派遣会社が報復的な意味でそこまでやるのかとビックリした
- 派遣は人件費ではない。経費。コスト。人として見られていない。人間扱いされていない
- 派遣について色々調べてみたら、有期派遣で派遣契約が終了すると雇用契約が終了するのが、海外の派遣は派遣会社との無期雇用が多く、休業補償が使えるため即路頭に迷うようなことは無い
- 職場見学の件もだが労働局に力が無くて弱い。韓国は罰則を与えられる。日本は派遣会社に有利に法律が出来ている
- 海外では非正規労働は人間の尊厳を傷つけるとして法的にあらゆる縛りがかけられて拡大していない。日本だけでしょう？派遣会社の8割が日本にある時点で狂っている。

- 派遣先の雇用調整助成金の使い方に疑問があります

- ①早退した数時間は雇用調整助成金を使う
- ②道路状況によって遅刻した場合でも、普通なら遅刻なのにそこも雇用調整助成金
- ③有給使うなら、それすべて雇用調整助成金で休み

特に計画的ではない有給休暇です。突然、明日誰か雇用調整で休もうか！とか言っています。先日も会議報告で、「雇用調整助成金の期間が終了したら、そこからは有給を使うように。それ以外は雇用調整助成金で申請の協力をお願いします。」と言っていました。

- 忌引きがないので非正規は有給を使ってと言われる。忌引きがあっても無給。正社員は忌引きで特別休暇なのに。

- 弊社では労使協定方式を採用しております。私はこれがまず疑問です。労使協定方式の採用を労使間で合意したと書類が届きました。これだけです。労使協定方式で締結された内容は労使代表者と事業主しか知りません。資料の配布等もありません。こちらについて事業主に意義を申しましたが何も回答はありません。この合意により、退職金も以前と変更はないと説明されましたが変更されています。契約交渉時の評価についても説明もありませんし、確認しても評価はわからないと言われました。

以上の事から私は弊社が労使協定方式を締結しているとは思えません。

- ①説明義務、周知義務を果たしていない。
- ②締結した内容を採用せず、都合の良い対応を行なっている。

これが派遣会社の現状です。

こちらを行政に確認を行っても事業主の都合の良い内容の回答が帰ってきます。

派遣法、労使協定方式とは何のためにあるのでしょうか？

派遣労働者のためですか？事業主のためですか？

- 契約期間1ヶ月前ギリギリの状況でほぼ更新意向って何様よ。現私は社員の誰もできない仕事一人でやってるけど、もし更新なしとなった場合は、有休10日フル消化の残り2週間しかない中で、後任も決められないだろうから引き継ぎできひんで。自分達の置かれた状況わきまえろ。

- 私は現在派遣労働者として働いていますがあまりにも、事業主と労使代表者間の労使協定の内容が無茶苦茶だったので異議を申し立てました。この派遣法が開始される前に会社に説明を求めると、変更はないので説明はしないと一言。その後も説明もなく、契約書が郵便で届きました。内容を確認し変更が無いことを確認しました。しかしこの時にはすでに退職金についての変更が勝手にされていました。

- 元々弊社では中退共に加算しており、退職金制度がありました。契約書にも通年通りの中退共に加算済みの文言があり、6%以上の水準で積み立てが行われるとおもってい

ましたが、金額が変わらない為、労使に確認したところ。ガイドラインに載っていなかった  
ので協議していないと言われました。それはおかしいと思い、労使代表と面談し確認を  
行いました。すると全額を中退共に加入しておらず、給料に前払いしていることが判明。  
すぐに事業主に確認すると労使代表の方と説明内容が全然違いました。事業主からは  
全額を給料に前払いしていると説明されました。この地点で契約書の内容とも差異が  
あります。

- 契約終了する際に 20 日を超える有給休暇が残っていました。有給消化して終了した  
かったので、更新してすぐにその旨を派遣会社に伝えましたが、業務が忙しいこともあり  
有給消化はしないでほしい、でも派遣先との契約が切れたら派遣会社との雇用契約も切  
れるので有給は消失すると言われました。

納得いかず「派遣先に話をして有休消化のために 1 ヶ月派遣契約を結んでもらうよう  
交渉します。」と伝えたところ、派遣会社が態度を軟化、派遣会社と 1 ヶ月雇用契約を結  
び無事に有休を消化できました。

そういえば、22 日出勤に対して有給残は 20 日だったので、2 日欠勤にして末日退職  
の契約を結びましたが、その後、社会保険料を支払いたくないのか、欠勤にせず退職日  
を 2 日前にすると保険料がお得になるから契約書を作り直しましょうと連絡が来ました。  
退職日を末日にしないと損をすると知っていたので対処出来ましたが、派遣会社は派遣  
労働者の権利を守る意思が無いことを思い知りました。

労働力需給制度部会においては、両改正法についての施行状況の調査を実施するとともに、関係者からのヒアリングを行うなど、今後の労働者派遣制度の在り方について、13回にわたる検討を行った。

その結果、全体としては、概ね制度の定着が図られていると評価できたが、派遣労働者に対する制度の周知や更なるキャリアアップの推進が必要であるとともに、法令を遵守している派遣元事業主等がある一方で、一部には不適切な事案が見られるなど、改善を図るべき点も明らかとなった。

こうした現状を踏まえ、当部会としては、以下のような具体的措置を講じ、引き続き必要な制度及び運用の改善に着実に取り組んでいくことが適当と考える。また、労働者派遣事業が適正に行われるためには、派遣元事業主への厳正な指導監督を中心として、当該事業に関わる関係者に対する制度周知や指導監督の徹底を図ることが必要である。

派遣元事業主による情報提供の法的義務がある全ての情報について、原則として、常時インターネットの利用により広く関係者に提供することが適当である。その際、厚生労働省としても、人材サービス総合サイトの活用により、派遣元事業主による情報提供を支援することが適当である。

また、優良派遣事業者認定制度の活用や派遣元事業主による法令遵守に係る自主点検を進めることで、派遣労働者や派遣先が良質な派遣元事業主を選択できる環境を整備し、優良な事業者を育成する取組を一層進めていくことが適当である。

#### 優良派遣事業者認定制度

<http://yuryohaken.info/>

労働者派遣契約については、省令上、「書面に記載しておかなければならない」とこととされているが、書面保存に係る事業者負担が大きいことから、電磁的方法による保存を認めることが適当である。

今後の労働者派遣制度の検討については、上記の検討結果を踏まえた対応や、いわゆる同一労働同一賃金に関する平成30年改正労働者派遣法の施行状況、今後の経済・雇用情勢の動向等を踏まえ、更なる検討を行うことが適当である。

また、現下の新型コロナウイルス感染症による派遣労働者の雇用への影響等については、専門的見地からの検証を行うことが適当である。

## 派遣制度についての総括

- ◆ 正社員の定義が無いため派遣に限らず様々な政策が中途半端になっています。早急な正社員の定義を求めます。基準は公務員と同等の待遇が妥当と考えます。
- ◆ 雇用安定措置で 2 号措置を選択した人がトップで派遣は需要があるように見えますが、1 号措置を選択出来ず 2 号措置を選択した人が一定数いると考えられます。2 号措置を選択した背景の詳細な調査を希望します。
- ◆ 間接雇用は問題点を可視化しづらく、労働法の見直しの際、派遣については別途の考察と制度設計が必要になります。全労働者の 2.5%という割合に対して労働者と行政への負荷が大きく非効率です。労働者保護と行政改革の点から、雇用形態をなるべくシンプルにすべく、派遣雇用は縮小し直接雇用を原則としていくことを提案します。
- ◆ 雇用安定措置の希望聴取が労使で乖離しています。派遣会社、派遣先企業、派遣労働者及び厚労省が共有し、4者が自由に閲覧できるシステムの構築を希望します。
- ◆ 多様性のある働き方を派遣が担う方向に議論が進んでいるようですが、個々の企業が多様性のある働き方を受け入れる体制を整える機会を奪っています。ジェンダーや環境問題のように各企業が主体的に取り組み、それを国が支えるという仕組みが効果的と考えます。
- ◆ 雇用安定措置の直接雇拒否について制限や規制が必要です。拒否が可能である現行制度の下では、キャリアアップ研修もコンサルも効果を出しづらいと考えます。直接雇用が全体の 1 割という結果を踏まえて再考が必要だと考えます。
- ◆ 派遣は間接雇用であるため団体交渉の際、しばしば派遣先、派遣元の双方との交渉が生じます。また、3 ヶ月契約のため契約期間分の和解金しか得られず費用が赤字になるため争議を断られてしまうなど、団体交渉権の点から見ても派遣労働者は不利益を受けていると言えます。派遣制度の早急かつ抜本的な見直しが必要と考えます。
- ◆ 事前面接の緩和の必要性についてマッチングを理由にあげていました。派遣かふえでは共通のスキルシート使用を提案します。派遣労働者をスキルで判断出来るためジョブ型雇用の推進や特定目的行為の防止にもつながります。面接が必要な業務は企業にとって重要なポジションであるため直接雇用が妥当です。
- ◆ 中間整理書で周知拡充が必要とされている優良認定事業者制度は、選定されている大手派遣会社でも雇用安定措置の趣旨を無視した対応や特定目的行為の脱法が見られており見直しが必要と考えます。

- ◆ 派遣会社の規模や人材派遣協会への加入状況で受けられるキャリアコンサルティングや研修の質、量に差が出ています。厚労省で一元化するなど共通の研修システムを希望します。
- ◆ 労働局需給調整課は平日しか開いておらず、都道府県に 1 か所なので通報や相談などが少ないと考えられます。土日空いているハローワークでの対応や WEB 受付の設置などアクセスしやすい仕組みへの改善を希望します。
- ◆ 1 ヶ月前に契約終了を言い渡され期間内に引継ぎを行うため有給消化出来ない実態があります。派遣が派遣に引継ぎをするという行為も常用代替防止の観点から禁止にすべきと考えます。派遣労働者保護と規制の強化を強く求めます。

以上

## おわりに

厚生労働省が公表した中間整理では派遣制度の見直しは行われませんでした。派遣かふえが行ったアンケートと届いた声を見ると、雇用安定措置が一定の効果を出しているとは言えないことが分かりました。

調査の設問の設定や深度、また同時に比較検討しづらい資料が要因と考えられます。

ハケン白書をまとめるにあたり、若年層の置かれている状況の実態把握と問題提起を試みましたが、若年層は派遣という働き方に疑問を持っている人が少ないせいか派遣かふえとの関りが無く実態調査は叶いませんでした。

派遣かふえに届いた声から推測すると、若い世代は派遣という雇用形態の実態を知らずに派遣を選択している可能性があります。

派遣会社のなかには若い世代を正社員として雇用し、研修や資格試験等でスキルアップのサポートを行い充実した福利厚生を用意しているケースもありますが、派遣先では派遣としての業務にしか携われません。組織の中で教育を受け経験を積み上げることで身に付くマネジメントや予算の絡んだ交渉などの重要なスキルは、派遣という雇用形態で得ることは困難です。これは本人だけでなく日本にとって非常に大きな損失であると考えます。

このような懸念を持ちながら、若年派遣労働者の調査と提案が出来なかったことは、派遣かふえの限界点であると感じています。

ですが、今回、低賃金なうえ 3 か月ごとに契約終了に怯えながら働くこと、無期雇用派遣であつても契約終了でスキルの蓄積が途絶えること、組織のなかでの成長が見込めないこと、間接雇用ゆえ「よそ者」という存在であること等々、ハケンが働くモチベーションを奪い尊厳を傷つけ将来の不安が常につきまとう雇用形態であるということは、少なからずお伝えすることが出来たのではないのでしょうか。

最後に、アンケートに快くご協力いただきました皆様に心より感謝申し上げます。