

第12回派遣かふえ twitter アンケート

アンケートの趣旨

テレビでよく流れる派遣会社のCMソング

「選べるべる 選べるべる 働き方はテンプスタッフ」

自由に働きたいなら派遣、多様性のある働き方をするなら派遣というメッセージがいたるところに溢れていますが本当にそうでしょうか。自由に働きたいと派遣を選んだ人のなかで主たる生計維持者の割合はどのくらいなのでしょう。主たる生計維持者として派遣で働く単身女性やシングルマザーの多くはフルタイム勤務ではないのでしょうか。CMソングのようにイキイキと派遣で働いているのでしょうか。

派遣かふえでは、派遣労働者の本音から派遣制度の問題点を可視化する取り組みをしています。政府は『人への投資を抜本的に強化するための3年間で4,000億円規模の施策パッケージ』で非正規労働者の正社員化を進めようとしています。経歴や年齢で不利な派遣労働者にも効果があるか疑問があります。

年齢を重ねた派遣労働者は、正社員になれる見込みもないまま研修を受けるか副業で将来の貯蓄を増やすか選択を迫られています。住まいをなくした渋谷区のベンチで殴られなくなった女性は半年前まで派遣として働いていました。将来の不安を減らすためにどのような制度設計と支援体制が必要かを考えるため、Twitterでアンケートを行い寄せられたコメントをもとに提言をまとめました。(Twitterアンケートは発信アカウントに親和性を感じるユーザーの回答が集まりやすく、統計データでの利用には適しませんが、政府が調査に消極的である現状において一定の価値があると考えます。)

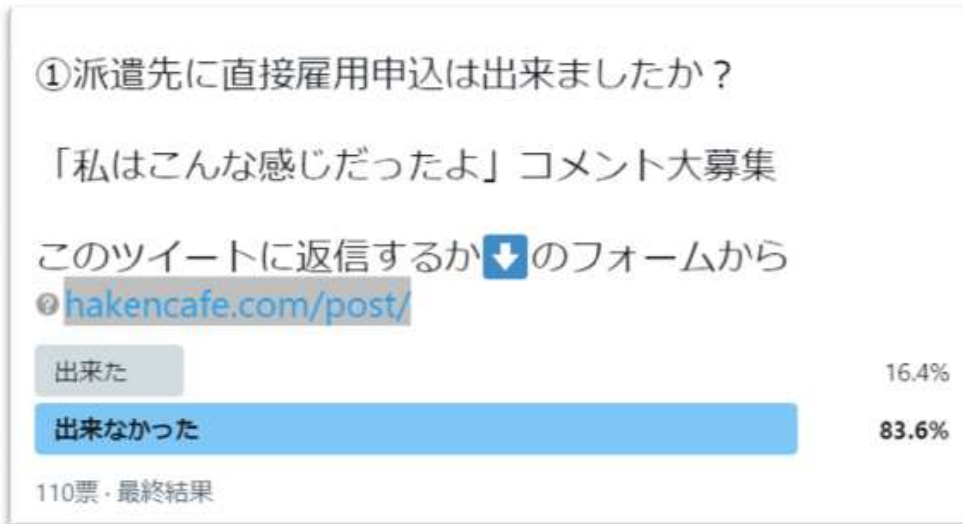
今回実施したアンケート

1. 雇用安定措置について
2. オーバー40の派遣社員の不安について
3. 派遣の正社員化の実現について

1. 雇用安定措置について

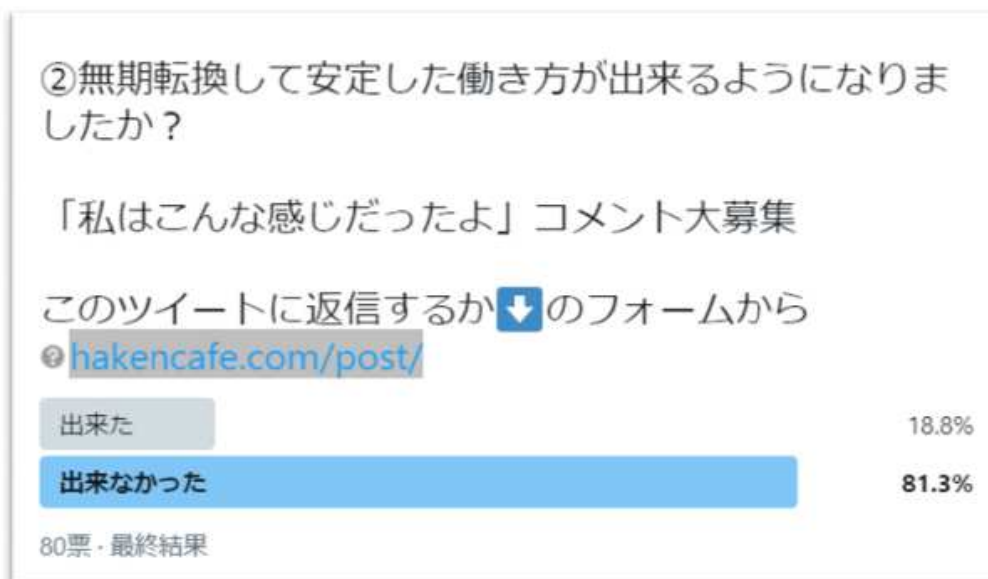
- ① 3年経ったら派遣社員が希望すれば直接雇用申込ができるようになりました。直接雇用申込は出来ましたか？

- 1 出来た 16.4%
2 出来なかった 83.6%



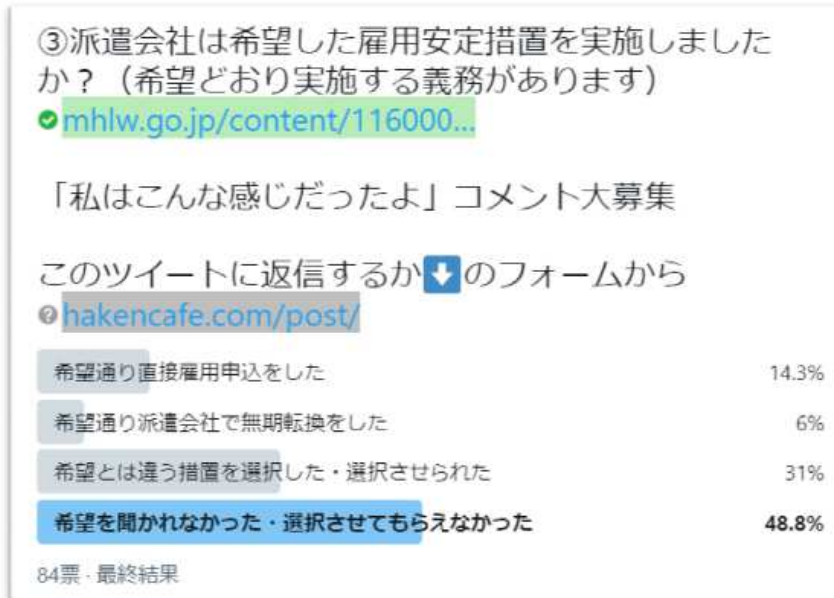
- ② 直接雇用できなくても派遣会社の無期雇用派遣になることで安定した働き方が出来るようになりました。無期転換で安定した働き方が出来るようになりましたか？

- 1.出来た 18.8%
2.出来なかった 81.3%



③ 派遣社員が自分で希望の雇用安定措置を選べるようになりました。雇用安定措置は希望通りに行われましたか？

- 1. 希望通り直接雇用申込をした 14.3%
- 2. 希望通り無期転換をした 6%
- 3. 希望とは違う措置を選択した 31%
- 4. とも、とも、選択出来なかった 48.8%



④ 雇用安定措置の留意事項を知っていましたか？

- 1. 知っていた 57.5%
- 2. 知らなかった 42.5%

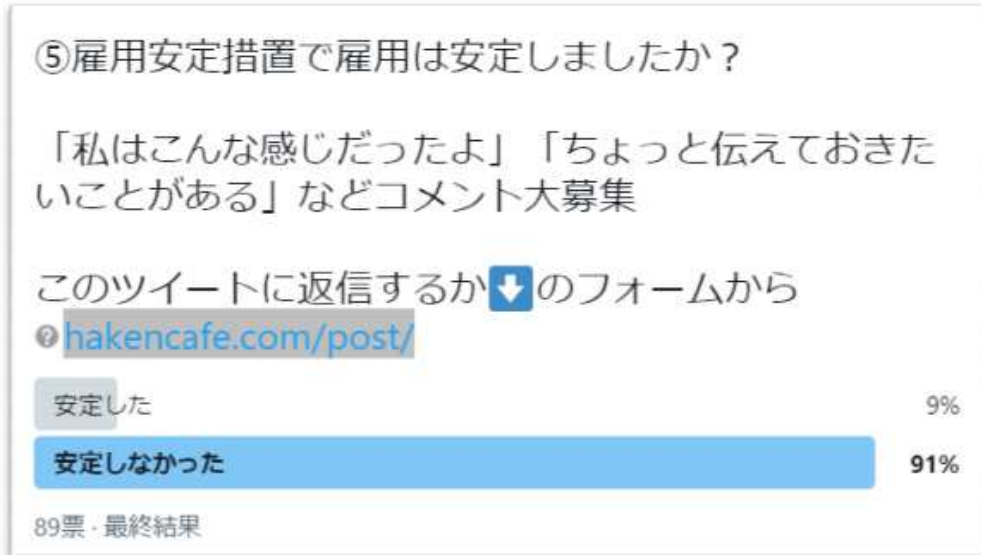


雇用安定措置に関する留意事項

- 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）

⑤ 雇用安定措置で雇用は安定しましたか？

- 1.した 9%
- 2.しなかった 91%



2. 年齢を重ねて派遣で働くことの不安について

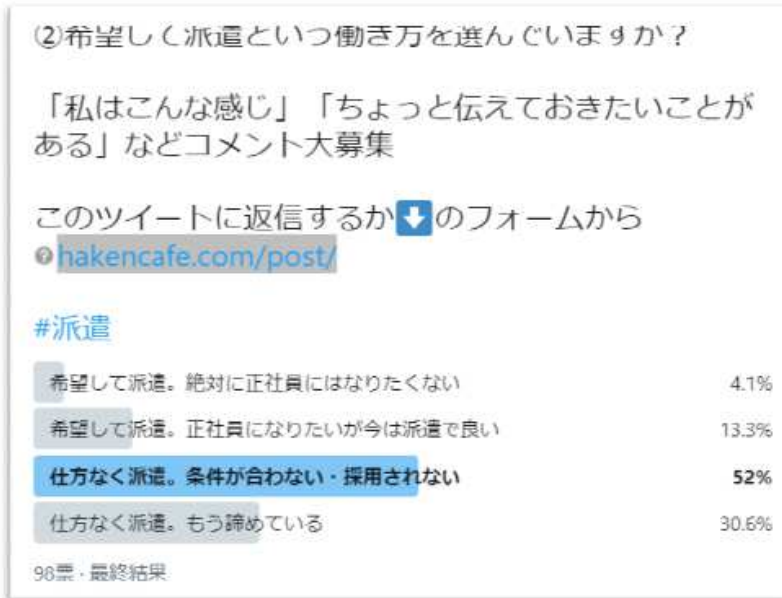
① 年齢を重ねて派遣で働くことに不安がありますか？

- 1.不安がある 98.1%
- 2.不安はない 1.9%



② 希望して派遣という働き方を選んでいきますか？

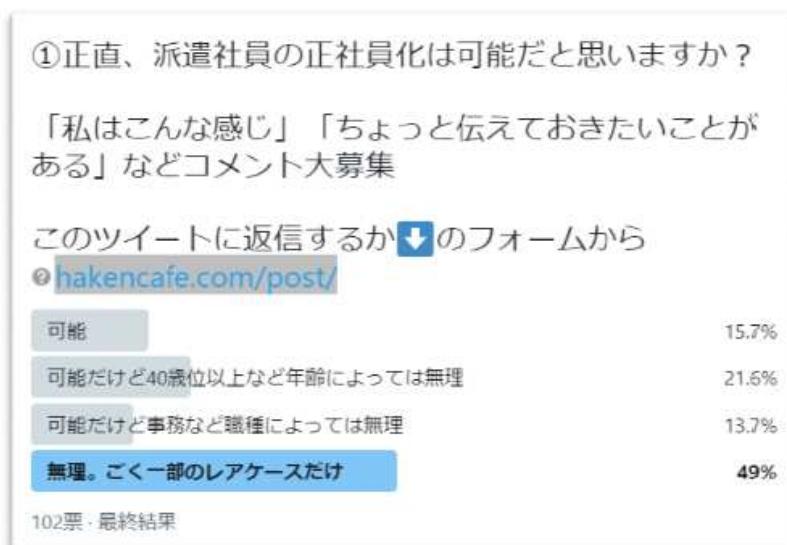
- | | |
|----------------------------|-------|
| 1. 希望して派遣。絶対に正社員にはなりたくない | 4.1% |
| 2. 希望して派遣。正社員になりたいが今は派遣が良い | 13.3% |
| 3. 仕方なく派遣。条件が合わない・採用されない | 52% |
| 4. 仕方なく派遣。もう諦めている | 30.6% |



3. 派遣の正社員化について

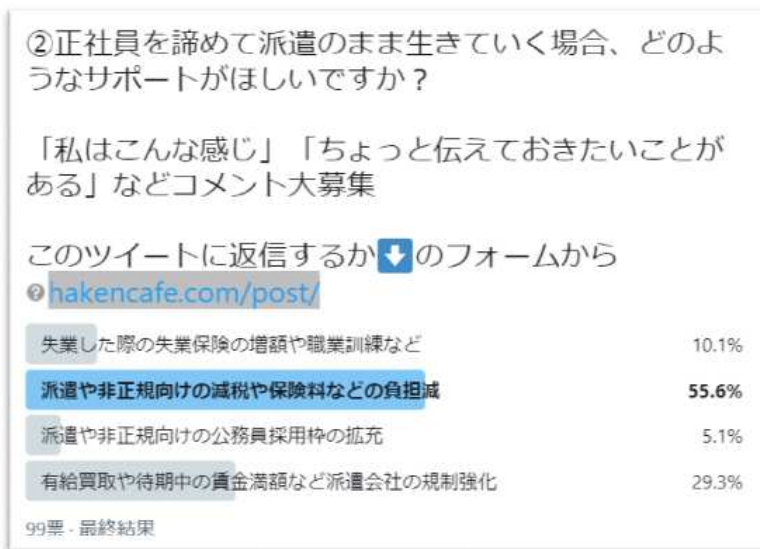
① 希望する派遣社員を正社員に！正直、派遣社員の正社員化は可能だと思いますか？

- | | |
|---------------------------|-------|
| 1. 可能 | 15.7% |
| 2. 可能だけど40歳位以上など年齢によっては無理 | 21.6% |
| 3. 可能だけど事務など職種によっては無理 | 13.7% |
| 4. 無理。ごく一部のレアケースだけ | 49% |



② 正社員を諦めて派遣のまま生きていく場合、どのようなサポートがほしいですか？

- | | |
|------------------------------|-------|
| 1. 失業した際の失業保険の増額や職業訓練など | 10.1% |
| 2. 派遣や非正規向けの減税や保険料など負担減 | 55.6% |
| 3. 派遣や非正規向けの公務員採用枠の拡充 | 5.1% |
| 4. 有給買取りや待機中の賃金満額など派遣会社の規制強化 | 29.3% |



ハケンの声

【雇用安定措置について】

- ◆ 以前 国会図書館で働いていた時、別の派遣会社から派遣されている人が妊娠しました。妊娠がわかったら連絡してほしいと言われていたため会社の人に言うと、その場で解雇になりました。
- ◆ 有期雇用 3 年経過後、正社員登用は無理だけど、無期雇用転換で働き続けて貰えるなら大歓迎と企業に言われた。待遇は変わらず、仕事はあっても所詮「ハケンさん」に変わりなかった。
- ◆ 正直、派遣社員の無期雇用化は雇用の安定には繋がっておりません。
コロナ禍のように景気が不安定になれば、派遣社員は有期、無期関係なく契約解除となります。特に、派遣会社の採用活動のやり方を改めて頂きたいと考えます。
無期雇用派遣の求人に「正社員」と記載するのは、求職者に対してあまりにも誤解を与える表現です。このやり方で新卒採用を行い、未来ある若者が自覚のないまま派遣社員になるという現実が起きています。
また、人材会社(エージェント)による派遣会社への紹介が行われている為、尚更新卒の皆様が派遣社員になっています。被害報告が特に多い為、何らかの法整備を急いで頂きたいと考えます。
※投稿者様より同様の思いをした方のコメントを掲載したブログのご紹介がありました
「ここ最近の派遣業界の本当の実態」
<https://jinshinbaibai44.livedoor.blog/archives/12706409.html>
- ◆ 雇用安定措置といいますが全く安定しません。
有期派遣で働いていて、もうすぐ 3 年なのですが派遣先に直接雇用をしてほしいと伝えましたが、会社の経営部門が許してくれない、と言われました。
努力義務で、法的に違法ではないため派遣先は派遣会社の無期雇用でよろしく〜と、このようなスタンスです。
政府から、希望する者は直接雇用しなければならない、とはっきり言い、罰則を設けてもらわないと、企業は派遣社員を直接雇用にしません。3 年も業務を依頼され必要なはずの人員なのに、です
- ◆ 派遣先への直接雇用の申込みは、初めから「無理なので…」という言い方で、出来ないと言われ派遣会社から言われてしまいました。
- ◆ 非正規社員は圧倒的に女性が多い事からもジェンダー問題にも繋がると感じている。前派遣先で派遣から正社員雇用されたのは全員男性。同派遣先 10 年の私は「契約社員で直接雇用して」と派遣先に頼んだが「前例がない」の一点張り。やむなく派遣会社の無期雇用選択し派遣先で就業続けるしかなかった。

- ◆ 建設系の現場事務所で働いています。工事期間のみの契約なので長くても 3 年は超えず雇用安定措置の対象外です。実態は次の現場を打診され週2回と 3 回で掛け持ちし、派遣先企業で 3 年以上勤務していることは明らかなのに、法的には対象ではないと言われました。

派遣先企業は派遣の直接雇用は絶対にしないから続けて働きたかったら派遣会社に無期転換するように派遣に口頭で伝えていました。

さらに本社勤務の派遣も 3 年を前に一度現場に出して事業所の継続を切り雇用安定措置の対象にならないための対策をしていました。

転職は年齢的にも厳しく職業訓練をしても良い条件の企業に正社員で採用されることは無いだろうと諦めています。時間を無駄にしました。

労働局に相談することも考えましたが大企業相手だし、逆に不利益がありそうだったので相談すらしませんでした。
- ◆ 無期雇用派遣社員になっても、派遣先から契約終了になってしまえば、自分の希望とはかけ離れた条件の就業先を紹介されて、もちろん時給も下がり派遣なのに紹介も断れないそして、就業先が無ければ、2 ヶ月で解雇なので、実質安定とは程遠いものでした。
- ◆ 無期転換しませんでした。無期転換すると有期とは違い縛りが多くなるけど派遣先とは派遣契約なので 3 ヶ月更新。無期転換して雇用安定措置しましたという扱いになるのも納得がいかない。

待機期間中は賃金6割。満額だったら無期転換していたかも。正社員だったら仕事が無い期間の賃金を削るなんてありえないはず。待機期間中の賃金を減らすことに罰則規定をつけてほしい。
- ◆ 雇用安定措置が施行されたことによって、派遣先では同じ派遣社員を 3 年以上契約する事を辞める事にしてしまった。なので、正社員になれなくても、ずっと同じ職場で働いていたいという希望は叶えられない事になってしまった。逆に雇用安定を妨げたようなもの。
- ◆ 自分としては元の派遣先での無期雇用等を希望していましたが、それが叶わず結果として派遣元が新たな派遣先を探す事になりました。新たな派遣先を探している最中に私が労組に加入し相談している事をキャッチしたとかで、派遣元が新たな派遣先の提示を拒否して派遣元との契約も切られました。丁度最初にコロナが蔓延する直前の時期でした。(団体交渉の際に判明)。

雇用安定措置の留意事項は雇止めの時点では正確に把握出来ていませんでした。
- ◆ 勿論、就業先での直接雇用が希望でしたが、派遣会社から直接雇用は初めから無理と言われてしまいました。

【年齢を重ねて派遣で働くことの不安について】

- ◆ 氷河期世代非正規 or 正社員でも低所得者には国から賠償金を支払って欲しい。救済とか勘違い甚だしい。上から目線なことしないで謝罪と賠償を求めたい。
- ◆ 年月を重ねて新しい業務を行なっているのに時給は 1 円も上がりません。契約にない業務を月の半分以上していますが、時給交渉しても全く聞く耳を持ってもらえません。直接雇用は毎年昇給があるのに、派遣は何年働いても、正社員より仕事ができても低賃金なので、将来に不安しかありません。
- ◆ 無期雇用派遣社員だと高年齢になって契約終了になってしまうと、人が続かない様な悪条件の派遣先に行かされる。有期派遣社員は産休代替え、短期、悪条件、紹介さえしてもらえないかになっていく傾向がある。これら身をもって経験しました。
- ◆ 経験を積みアピールして時給を上げてても上げた時給がネックになり契約を切られる。仕事はある程度で良いから若い子をとと言われてしまう。若い子は社会を知らないし派遣法を理解していないので扱いやすいのだと思う。
- ◆ 20 代後半に派遣という働き方が出来始めて、当時は産休や育休等はまだまだ普及しておらず、出産育児で正社員を諦めざるをえなかった。その後、仕事に復帰したが正社員の壁は高く、派遣社員で働き続けて来た。学歴も高卒で、年齢も高くもう正社員は諦めている。
- ◆ 経済的な意味では派遣含め非正規であっても継続するのであれば問題ないです。周りの目が気にならないと言えばウソになりますが、今の環境的には一応は専門職というプライドもありますので、なんとかプライドが保たれています。今も正規雇用を求める気持ちはあります。一方で 50 歳を過ぎたからか、活の為に働くというより、好きな勉強や活動等に時間を費やしたい思いを最優先して、両立できるのであれば、非正規のままでもというようにも思います。

【派遣の正社員化】

- ◆ 絶対に無理だと思うけど。「正社員化の決定権は派遣社員へ。」
一定の条件を満たした派遣社員が正社員登用を希望したら派遣先企業は絶対に断れないようになって欲しい。
- ◆ 有期雇用派遣から契約社員登用した企業は、いわゆる大手。正社員登用試験もあったようだが、事務職は狭き門。
地方は事務職の正社員は 1 人で良いといった考えだったようで、正社員以上に仕事出来る人でさえ、無理なものだった。私は契約社員 1 年で見切りつけて退職したが、5 年頑張った人も正社員登用なく退職していったよう。
- ◆ 難しいと思います。非正規での派遣等の中途採用者の扱い(雇入れの目的、評価基準、育成、登用について、就業規則等にももう少し明確に定める派遣法改正等必要だと思います。

- ◆ ルネサスで二重派遣、時給 1100 円 見込み残業 53 時間でした。車載半導体不足ですが、RH850 試作品の電源を初めて入れたのは私です。その後色々あり、球体ドローンディスプレイを下請け×3 でつくりました その影響で NTT の子会社に入り研究所の案件をこなしていましたが、上司が自己愛性人格障害だったらしく意味不明な理由で仕事を追い出されて総務部と労働組合対応中です。合わせて、日払いで倉庫業の派遣に入り、ヤマト運輸さんやアマゾンさんなどの物流を担う会社で 2-3 回働きましたが、まだこっちの方が楽です。
- ◆ 例えば同じ派遣会社で 10 年以上、同じ就業先で 5 年以上勤めた人には、退職金を支給して欲しい。通常の会社でも 10 年も勤めれば勤続 10 年で表彰されたりします。正社員並みとまでは行かなくても、何かしら返って来る物があっても良いのではないのでしょうか…何にも無しで捨てられるなんて悲しすぎます。
- ◆ 祝祭日等の有給化(派遣は祝日や正月休み夏休みは有給を使えないため収入が減る)
- ◆ 正社員登用前提紹介予定派遣で行った企業。派遣期間 6 ヶ月目ギリギリでの正社員登用試験直前で、まずは契約社員からではダメかと言ってきた。明らかに公示違反だし、正社員になりたいと願う派遣なら黙って従うと思っているのか。良くある紹介予定派遣トラブル。
現場は人手不足で派遣でもバイトでも、人を必要としていたが、結果は正社員登用不合格。それなのに延長を求めてきたが、そもそも契約違反。現在も「正社員登用」と公示して求人している。
- ◆ 若い世代では、手に職を付ける意味合いでの現行の公共職業訓練でも一定の意味合いはあると思います。私自身過去に受講したことがあります。ですが、一定年齢以上では資格を得た所で必ずしも安定した職に結びつかないのではないかと、疑問です。そもそも公共職業訓練の内容が実践で必要なスキルとかけ離れているとの指摘が以前からされています。また、厚労省は、公共職業訓練を行う目的として介護や医療、ITといった人手の足りてないと言われている分野にこうした職を探している非正規労働者等をあてがう事にあるとしています。

個人的な意見ですが、ある程度社会経験を積んでいけば、自身の特性から今後は今までと違うこういう分野に進みたいと考える人も少なからずいると思うのです。中には自営を考える人もいるのではと思うのです。しかしながら、非正規であれば何かやりたいと思ってもその資金に窮してその夢や理想を諦める事も多いと思うのです。

ですので、現行で行われている公共訓練や或いは各種就職支援サービスのような言わば受動的なプログラムではなくて、能動的なプログラムというか、今後はこういう方向に進みたい、その為にはこういう学びや資格、技能が必要なだけど…という具体的なプランを持っている対象者に対して、その準備期間の生活保障というか、一定期間その準備に専念できる環境を整える。(給付もしくは低利子融資)勿論、どの程度プランに実現可能性があるかを審査するという事になると思いますけど。

そして、その資格等の取得、就職、開業等が叶った時には返還一部もしくは全額免除のような奨学金のような制度があったらどうだろうかと思っています。あくまで給付ではなく奨学金の

ようなシステムであれば、それ自体が真剣にとりくもうっていうインセンティブにもなるかと思
います。(奨学金というイメージが良くありませんが・・・)

教育訓練給付金もありますが、これはあくまで指定講座の受講に対しての補助ですし、その補
助にしてもかなり少ないと思っています。公共職業訓練では、講座を提供するスクールがうま
みを得るだけではとの指摘もあります。上記のようなプログラムであれば労働者主体のサポー
トとしても理に適うのではと思っています。

また、訓練の場合は、言わばやらされている感もあると思いますけど、こうしたプログラムであ
れば、対象者の主体性からはじまる事なので、その期間の学びを含めて対象者のクオリティ・オ
ブ・ライフにも繋がると考えます。財政的な支援でありながら、実は色々ゆっくりじっくり考える
為の時間を作る事が大きな目的だったりします。非正規ですと兎に角食べていけないといけな
いと思ってとにかく仕事にありつこうとして失敗する事ありますしね(実体験です)

あとは理想論になりますけど、このプログラムを活用して自己実現が叶った人達が、今度はこ
のプログラムを資金的にバックアップしていく側になって回していくような事が出来たらベスト
かなと思っています。

派遣かふえからの提言

「人への投資を抜本的に強化するため、3年間で4000億円の施策パッケージを提供することとし、デジタルなど成長分野への労働移動の円滑化や人材育成を強力に推進していく」

非正規の正社員化について聞かれた岸田総理の国会答弁です

この施策へのアイデア公募が行われましたが、募集内容からその中身は「研修」と「受け入れ企業への支援」のようです。「新しい資本主義」の目玉政策ですが、派遣労働者や氷河期世代に取り入れられ効果が出ていないキャリアアップ教育訓練やキャリアアップ助成金の焼き直しに見えます。

- 提案者：
働く従業員の方、企業経営に携わる方、労働移動サービス事業者など
- 募集内容：
「能力開発（研修・Off-JT）」又は「労働移動（他産業への再就職支援・受け入れ支援）」に関する支援策の提案
※予算の性質上、この2種類に関するものに限定されています。
- 求める提案分野の例：
 - 働く従業員の方であれば、どのような支援策があると良いと考えますか。例えば、「学び直しを行いたい時間がとれない」、「様々な分野を短時間で学ばなければならない」といった課題への対応。
 - 企業経営に携わる方であれば、どのような支援策があると良いと考えますか。例えば、「自社が求めるスキルを直接教えてくれる外部機関があってほしい」といった課題への対応。
 - 労働移動に関するサービス事業者であれば、どのような支援策があると良いと考えますか。例えば、「成長分野のスキルを教える講座の数が足りていない」といった課題への対応。

例えば、就職氷河期世代を対象とした支援策は 2003 年の「若者自立・挑戦プラン」、2007 年の年長フリーター等の職業訓練「再チャレンジ」事業に始まり、2012 年からは本格的に就職氷河期世代を含めたフリーター等の就職支援を開始し企業への助成金を出しましたが効果は得られず。2019 年には3年間の就職氷河期世代支援研修プログラムがスタートしましたが、1年目の成果は横ばいプラスマイナスゼロ、氷河期世代を対象とした公務員募集の倍率は 32 倍、氷河期世代は年齢を重ねた今、当時の厳しい就職活動を再度やらされているような状況です。

そして派遣労働者にも研修は行われています。2015 年 9 月 30 日から労働者派遣事業の新たな許可基準に派遣労働者の「キャリア形成支援制度」を有することが定められました。しかし 2018 年に施行された雇用安定措置で非正規を含めた直接雇用である 1 号措置を申し入れ、直接雇用となれたのは 2 割以下、派遣の正社員化研修は効果があると言えないことを表しています。

以上のことから雇用の安定や労働移動に必要なのは、派遣や氷河期世代を正社員で雇用することを極端に嫌う企業意識の改革であり、「研修」や「企業支援」は、氷河期と非正規労働者対策には効果が無く抜本的な見直しを求め提言をまとめました。

1. 正社員の定義を定め、その待遇を公務員と同等とする

正社員と聞いたときに多くの人は、週休二日制・昇給・賞与・退職、組織の中に不合理な格差のない雇用を最低ラインとして思い浮かべるでしょう。ですが、実際は「フルタイム」「無期雇用」の2点をクリアしていれば正社員として求人を出すことができます。

政府の目指している正社員が、私たちの考える正社員なのかフルタイムの無期雇用なのかを明確にするために定義を定めることは政策の大前提であり最重要課題です。

また、女性の労働は家計の補助であるという考えで日本の雇用制度は作られました。結婚までは父、結婚後は夫に扶養される女性が担う業務は低賃金、非正規雇用とで良いという社会意識に繋がったと考えます。男女平等が女性の雇用の底上げではなく非正規労働を男性にも適用するという形で浸透していったことは、日本にとって大きな損失で、その舵取りを誤った政治責任は大きいと考えます。

※「従業員の待遇を上げたら中小零細は倒産する」という声を聞きますが、非正規労働者や低賃金労働者の増加の日本経済や社会保障費への影響は、無視できないほど大きくなっています。

すべての雇用が公務員に準拠した正社員であれば、会社が倒産しても失業保険を受給しながら職業訓練を受け、前向きに転職を目指すことができます。また、業種替えを支援する政策も用意されており雇用を継続したままの労働移動が可能です。正社

員の定義を定めることは、人も企業もチャレンジできる社会づくりの第一歩と考えます。

2. 派遣法改正

① 目的に「一時的・臨時的な雇用であること」「常用代替の防止」を明記する

◎派遣労働の基本原則は「一時的・臨時的」であり雇用の原則は「直接雇用」です。この原則を法律に明記していないことが非正規労働者の増加と格差拡大を招いた要因ではないでしょうか。現状では附帯決議に定める原則についての条文を派遣法に明記するよう提案します。

第1 労働者派遣法の原則について

1 派遣就業は臨時的・一時的なものであるべきとの基本原則については改正法施行後も変わらないことに十分留意し、かつ、派遣労働が企業にとって単純な労働コストの削減や雇用責任の回避のために利用されてはならないことを踏まえ、労働者派遣法の規定の運用に当たること。

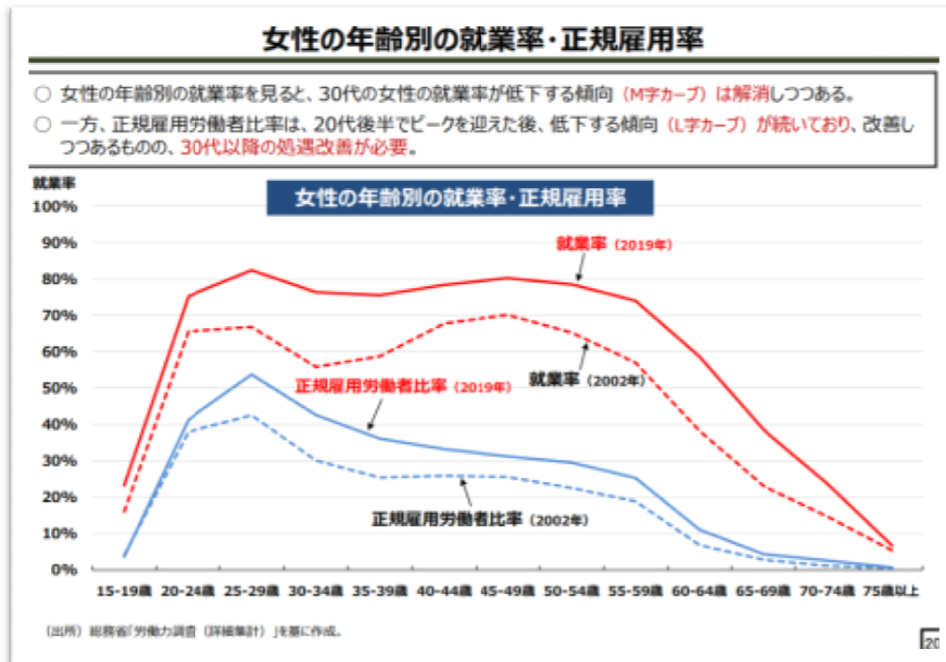
2 労働者派遣法の根本原則である常用代替の防止は、派遣労働者が現に派遣先で就労している常用雇用労働者を代替することを防止するだけでなく、派遣先の常用雇用労働者の雇用の機会が不当に狭められることを防止することを含むものであることに十分留意し、労働者派遣法の規定の運用に当たること。

【参考】(2015年の派遣法改正案の[附帯決議](#) 1.2より)

◎結婚出産で就労が途切れる女性の M 字カーブは徐々に改善されてきました。しかし正規労働者の割合は年齢を重ねるほど減り、パートや派遣などの非正規雇用で働いています。

庶務などの生産性の低いとされる業務の賃金を、昭和は女性の結婚退職で、平成は非正規雇用を充てることで低く抑えてきました。フルタイム勤務が出来ないから非正規雇用、生産性の低い業務だから非正規雇用というような人材の使い方が可能となっている現在の制度設計を大きく変える必要があります。常用代替禁止の厳罰化は格差対策であり経済政策であり成長政策です。

◆女性の年齢別の就業率・正規雇用率(新しい資本主義実現会議(第3回)『賃金・人的資本に関するデータ集』)より



② 違反企業は業務停止などの行政処分を行うこと、派遣先企業への処分も必要

違反が発生した場合「みなし雇用」の適用となっていますが、個々の事案に落とし込まれ改善につながりづらいです。行政処分など社会的信頼に関わる処分が有効と考えます。

厳しい法的な規制は派遣先企業に強く出られない派遣会社の後押しとなります。規制が強化された民主党政権時代、派遣会社が契約違反業務をさせていた派遣先から派遣社員を全員引上げさせた事例が複数報告されました。間接雇用を盾に責任を逃れている派遣先企業への規制が必要です。

③ 紹介予定派遣は正社員とする(契約社員としての採用の禁止)

現状では紹介予定派遣は直接雇用のため非正規雇用でも許されています。雇用安定措置も同様です。これは正社員の定義がないことの弊害であり早急な改善が必要です。

④ 期間制限の規制強化

1年以上の恒常的に存在する業務の派遣利用禁止を提案します。

現行法では3年ですが雇用安定措置で直接雇用となれたのは2割という結果が出ており、3年働いても正社員として採用しない日本の企業体質を重く受け止める必要があります。企業も3年間派遣として使っているうちに正社員化の機運が削がれます。1年で十分と考えます。

⑤ 現実的な雇用安定措置

◎雇用安定措置の直接雇用申込拒否の禁止を提案します。

直接雇用を申し入れたら業務継続予定が無いと契約満了を言い渡されたが、実際は派遣を入れ替えて使い続ける雇用安定措置逃れだった。しかし、それを派遣労働者が証明することは出来ません。雇用安定措置逃れには 2 年、3 年までと期間を区切って募集するケースもあります。合理的な理由なく雇用安定措置の申し入れ拒否できないように改善を希望します。

派遣労働者のスキル不足を埋めるために必要な研修費用を国が助成するなどの支援策とセットにし、一時的な派遣利用を順守させ正社員化が前提の制度設計に作り替えます

◎雇用安定措置に向け 3 か月ごとの更新時に双方の意思確認や評価が出来る制度作りを希望します。雇用安定措置に必要な研修や資格費用を国が負担し、正社員化につなげます。政府が進めるオフジョブトレーニングでの労働移動より、正社員を前提とした研修への助成が合理的かつ効果的と考えます。

◎派遣先、派遣元、派遣労働者 3 方が閲覧可能な台帳システムの構築を提案します

労政審の調査を見ると直接雇用を拒否した理由についての回答が 3 方それぞれ違います。派遣先の拒否理由を派遣会社が派遣労働者に正確に伝えない間接雇用の弊害が隠れており改善が必要です。

システム化することで、行政調査の負担やコストを減らし、効果や課題の可視化も可能になります。

◎2 号措置(無期雇用派遣)の廃止 を提案します

様々な理由で仕方なく 2 号措置を選択した場合、「直接雇用を希望していない」と判断されて、不本意非正規であるにもかかわらず雇用安定措置済みとして扱われています。また、派遣先企業が 3 年を超えて利用するために無期転換するよう促す抜け道となっています。

待遇や案件紹介での有期派遣との格差など無期雇用派遣の問題点が報告されており、2 号措置は派遣会社の正社員とし無期雇用派遣は廃止が妥当と考えます。

「需要がある」という言葉が良く使われますが、派遣として働きたい人、多様性のある働き方を希望している人は、産休育休代替や外注、システム化予定のある一時的な業務にあてることで対応可能です。

⑥ 時給に賞与退職金を含めることを禁止

交通費、賞与、退職金は別途支給の義務化を提案します

同一労働同一賃金が導入されましたが多くの派遣会社が時給に賞与と退職金を含めて対応しました。賞与退職金込みにも関わらず時給据え置きがほとんどで、その結果多くの派遣労働者が実質、時給の切り下げとなりました。

また、間接雇用である以上、「会議の出席」「責任の有無」など同一価値労働を回避する方法はいくらでも存在し、実現はかなり難しいと考えます。派遣かふえのアンケートでもダントツの回答率でコメントも多数寄せられました。抜本的な見直しを求めます。

⑦ 直接雇用時に追加費用の請求を禁止

ほとんどの派遣契約書に「派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争の防止処置」として職業紹介による紹介手数料を支払うものとするという項目が明記されています。

人事担当者からも正社員にしたかったが諦めたという報告がありました。禁止を求めます。

⑧ マージン率の個人公開の義務化、上限規制

現状は平均マージン率のみ公開していますが意味がありません。個別マージン率の公開と上限規制(3割)が必要と考えます。

マージン率が高い派遣会社で雇用されている派遣労働者本人が時給に見合った働き方をしていたが、派遣先は派遣料金に見合わないと評価し契約終了されるケースがありました。マージン率の非公開は派遣先企業と派遣労働者の関係性にも影響を与えており間接雇用の弊害です。

⑨ 通報窓口の確保

通報したら案件を紹介してもらえないなどの不安があり相談も通報も出来ない派遣労働者が多いです。そもそも労働局が派遣路同社の相談窓口であることを知らない、各都道府県の1か所、平日のみの対応でアクセスしづらいことも報告が少ない要因であると考えます。LINEの活用など簡単に通報出来るWEB相談システムの構築を希望します。また、不利益を受けたことを証明することが著しく難しい派遣労働者への支援策が必要です。

3. 派遣会社の保護

派遣会社の雇用を維持する観点から派遣の適切な利用方法について提案をします

① 産休育休介護、傷病休暇などの一時的な派遣利用の推進。

本来は企業のなかでフォローしあうことが理想ですが、人的余裕のない中小零細企業や派遣で働きたい人のため、限定的に派遣料金の一部負担や期間制限の例外措置を残します。

② 行政の単発プロジェクトへの派遣利用

行政は給付金申請などの単発事業を派遣会社に発注しています。

雇用安定措置の2号措置を派遣会社の正社員とする提言をしましたが、待機期間の事業者負担を減らすための支援策として活用します。

また、高齢者や引きこもり、生活保護受給者、ハンデを抱える人など正社員化が難しい方の雇用を半官半民で支えます。就業支援に組み込み福祉から就労までワンストップでの支援を実現します。

※行政の派遣利用は批判もありますが、目的を明確化することで人件費削減目的の派遣利用からの転換が可能となります。

③ 研修事業の推進

◎岸田政権はオフジョブトレーニングを前提としていますが、企業が正社員で採用しない状況では、どれだけ予算を割いても受注した事業者が潤うだけで効果が出ません。正社員採用した際の研修事業に限定します。

◎職業訓練は正社員採用実績の低いコースや内容と就職先の業務が乖離しているコースが旧態依然のまま残っており再編成が必要です。また、就職率を上げるために職業訓練が若年層優先となっており、中高年が落とされるケースが報告されています。中高年が優先されるように変更します。

4. 現実的な改革案

① 企業の意識改革

現状の政策では、競争や株価など派遣を正社員として抱えたリスクが大きく、その決断をできる企業は少ないでしょう。国がイニシアチブを取り、大胆な労働規制改革で強制的にリスタートさせる労働改革が必要と考えます。あわせて経団連や商工会など使用者サイドの理解促進への取り組みをすすめることが重要になります。

② アファーマティブアクション(積極的格差是正措置)の導入

障害者雇用枠の非正規版として人口分布に合わせた正社員登用を企業に求めます。人口分布と同じピラミッドを保ちながら利益を出すビジネスモデルの構築を実行するのは簡単ではありません。構築推進のためアファーマティブアクションの導入を希望します。

5. ベーシックサービスの拡充で年齢給の引き下げを可能にする

企業が低賃金の若者を欲しがり中高年を採用しないのは、教育や住宅ローン、老後資金を加味した年齢給を用意する必要があるからと考えます。政府が教育、介護、医療、保育などのベーシックサービスを支え、賃貸含めた住まい支援策を用意することで未経験の20代と40代を同じ賃金で採用することが可能となります。スキルと賃金がダイレクトにつながりやすく欧米のような同一労働同一賃金を実現していく一歩となります。国が支える政策が必要であり、それがベーシックサービスの拡充であると考えます。

6. 解雇規制の議論

① 労働法制の強化とセーフティネットの拡充で解雇規制緩和が可能に

どこで働いてもホワイトな待遇で働けて解雇されても失業保険と職業訓練を受けながら生活が維持できるなら、解雇されても切り替えて前向きにチャレンジ出来ます。

解雇のセーフティネットが派遣を含めた非正規雇用になっている現状は、転職に失敗したら非正規になるかもという意識づけにつながり雇用の流動化の面からもマイナスです。解雇規制の緩和に必要なのは「安心」な労働環境と公的支援です

② 労働移動を可能にする支援政策

失業保険の即日給付の条件にキャリアコンサルと基本的なビジネスマナー研修と基礎的な職業訓練をセットにします。職業訓練は正社員採用後に企業が必要とする資格取得研修とすることで、企業が必要としている研修が可視化され、効果の高い職業訓練の提供が可能となります。

7. 効果の検証

非正規対策について、効果が出ていないという現場の声と、一定の効果があったとする行政の報告に乖離が見られます。多角的な視点から検証する制度作りが必須と考えます。

以上を派遣かふえからの提言といたします。ありがとうございました。