

派遣先社休日に関する派遣先及び派遣元企業の対応に関する要望書

要望の趣旨

基本的に時給制である派遣労働者は、年末年始、ゴールデンウィークなどの祝日が多い月は稼働日が減り、翌月の収入が少なくなるのはご存じのとおりです。

メーカーなどは祝日のほかに独自に社休日を設け長期休暇としている企業があります。派遣元の就業規則や契約書の休日の項目に「派遣先社休日に準ずる」という記載があれば、その日は労働日ではなく休日になるため有給を当てることは出来ず、さらに減収となります。

派遣が導入された当初は、正社員よりも高賃金という雇用形態だったため、問題として上がってきてませんでしたが、昨今の派遣雇用は不安定、低賃金でその格差が問題とされており、特に契約内容に異を唱えると社内選考で落ちたり契約更新がされなかったり労働契約の対等が担保されているとは言えない状況となっています。

同一労働同一賃金では、派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や利用機会を与える食堂・休憩室・更衣室については派遣先の通常の労働者との均等・均衡が確保されることになりました。派遣先休日は、業務に必要な利用機会を与える福利厚生の1つであり、派遣先の通常の労働者の収入は変わりませんが派遣労働者は減収となります。

これらの点から改善の必要性があると考え、不合理な格差をなくすため下記の事項について要望いたします。

記

1. 派遣先が定めた休日は派遣先都合のため、派遣先が賃金保証をする。または派遣元の正社員と均衡均等になるよう特別休暇を付与する。
2. 契約満了に伴う残有給休假日数が適切に消化できるよう対策をする。

参考資料

・第15回派遣かふえtwitterアンケートまとめ

令和4年8月10日から1週間、Twitterアンケートを行いました。アンケート結果をもとに令和4年8月21日に開催した、第15回派遣かふえで出た意見を下記にまとめました。

Twitterアンケートは属性が不明確で恣意的な結果を導きやすい傾向にありますが、統計データでは補足出来ない派遣労働者の声を拾うツールとして、一定の価値があると考えます

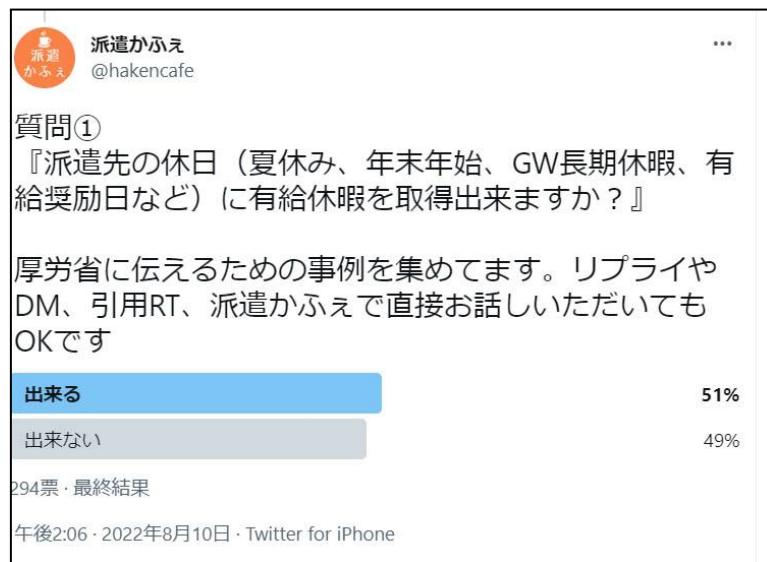
第15回派遣かふえtwitterアンケートまとめ

派遣先社休日

質問① 有給休暇

派遣先の休日（夏休み、年末年始、GW長期休暇、有給奨励日など）に有給休暇を取得することが出来ますか？（294票）

出来る 51%
出来ない 49%



● ハケンの声

- 派遣元が休日でないなら（契約上出勤日なら）、派遣先都合で休むわけなので、有給を充てるのでなく、派遣先企業が賃金保障だと思います・・・。私も、今年4月下旬に転職し、GWの合間の平日を休みにしてくれといわれ・・・会社都合ですよね？とはいはず、収入がめっちゃ減りました
以前の派遣先はこの様な事にきっちりしており、コロナ初の緊急事態宣言が出て自宅待機の際も、国として保障の対応が決まらない中「自宅で待機してください。休暇ではなく会社からの待機指示です」とのことでの給与は全額保障でした。社員と派遣の差別的な事もなく、業績の良い時は賞与もありました。部署トップの会社への働きかけが大きかった様に思います
- 派遣先の都合で休みなら普通は休業手当案件ですが、休業補償だと60%なので100%の有給が使用できたほうが給与的にはいいんですよね。
- 基本的には派遣先の「稼働日」にしか使えない、と言われている(有給推奨日は一応稼働日なので使おうと思えば使える)
- 派遣先企業カレンダーでの休日（お盆や年末年始など）は派遣先のご厚意で有休使っていいよと言われることもあったが、派遣元が承認しなかった。
- 派遣先の休日がそもそもないかも.....。常駐先の休みに合わせて推奨日にしてるチームはあるけど、『会社として』はない気がする

- 出来ませんね。なので派遣先の公休日が多い月は、収入減になります。派遣先の正社員は当たり前ですが、月に公休日が何日あろうとも、給料が減ることはありません。その上、有給休暇が別に付与されます。派遣社員は、有給休暇の取得が派遣元から認定されづらいです。派遣会社の中抜き分が減るから。

有休休暇からは逸れますが、コロナ罹患した場合、全くの無給になることが非常に厳しいです。派遣先の正社員は、コロナ罹患しても有給休暇どころか、そもそも休み扱いになりません。その分、派遣が働きます。正社員以上に働いている状況です。職務が違うからという言い訳もあるようですが、今の派遣先ではこちらが、正社員に仕事を教えている状況です。勿論、会社によりけりだと思いますが。

- 私は有期から転換した無期雇用派遣です。派遣元からすれば、無期雇用派遣も営業担当の正社員も無期雇用のフルタイム労働者という点では同じだと思います。しかしながら今回のテーマである夏季休暇については、正社員は月給制のため減給なしですが、無期雇用派遣は派遣先によって対応が様々です。(私の場合は休業日として4日間設定されているため有給休暇の使用もできず4日分が減給されます。)この待遇差は時給制と月給制の違いということで仕方のことなのでしょうか?ちなみに派遣元の会社は夏季休暇が3日間あります。

慶弔休暇や慶弔見舞金については、私の派遣元では同一労働同一賃金の施行によって正社員と同様になりました。この夏季休暇の問題も改善されるといいなと思います。

- 派遣って社員さんのように有給がたくさんあるわけでは、ないですよね。年間10日、次年度から1日か2日増えるのみ...社員さんは、会社にもよるかと思いますが初年度10日間、次年度10日間、特別休暇等ありますよね。夏休みに取得出来たとしても月1日病院通い等してたら有給足りません」
- 派遣先は、正社員はほぼ全員年末年始やGWは休み。派遣は年末年始も連休も関係なくシフトが組まれます。組まれたシフトが休みの日には有給休暇は使えません。わたしは今、派遣先(コールセンタ)で複数窓口担当させられています。
 - A窓口3週、B窓口1週が基本シフト。
 - A業務中にBが忙しくなると「今からBやって」と指示され、移動させられ、逆もあります
 - A窓口は365日対応窓口。元旦もシフトを入れられます。B窓口は12/29~1/3は休み。

わたしはAがメインでBがサブ(複合と呼ばれています)なのですが、Bのみの派遣社員も多くいます(専担と呼ばれていますBのみの専担の派遣社員は年末年始休みで有給休暇は使えない。月収が減り厳しいと言っています。その為に短期バイトする人も...)。

わたしのような複合の場合は、基本のA3週B1週に限らず、年末年始は営業している窓口のシフトにでもあります。営業していくも暇なので、有給で休んでいいよ、というシフトです。同じ派遣元かつ同じ派遣先でも、担当部署で違うんです。カツカツの人員で回す為に、複合させられ、常に忙しい方に回されるので、なんだかなあ、という感じもありますが、年末年始に有給使えるのは有難いという感じです。

- 派遣先企業カレンダーでの休日(お盆や年末年始など)は派遣先のご厚意で有休使っていいよと言われることもあったが、派遣元が承認しなかった。大抵の派遣先は派遣先の休日が欠勤扱いになることを知らないと思う。それを話したらすごく驚かれて有休でいいよと言ってくださったのですが、申請したら派遣元から使えません!と鬼電がきました。派遣先が了承していると言っても契約上不可、スタッフ間で不公平だからと。有給は派遣元負担ですしね...
- 無理だし不要です、土日祝休みで働きたいですw。そうしないと9月の給与が...
- 派遣先長期休暇に有給取れない問題は、今回のスタッフサービスの場合契約書には休日→土日祝のみ記載。裏面→会社カレンダーに準ずる記載なし。だが、いざ申請したら派遣元からブロックされた。
具体的に言うと派遣元が派遣先に連絡してWeb勤怠の承認をさせなかった。泣き寝入りするしかなかった。その時の派遣先からのOKメールもあります。通知書にも休日休暇は

土日祝にとしか書いておらず、法的根拠を求め派遣元を詰めましたが、できないの一点張りでした。また、今回1年4ヶ月で雇い止めにもあっており、その理由もまた意味不明だったため労働局に通報に行くつもりです。

- 夏休みとして有給使えるなら有給をあてられる方が嬉しいけど、そもそも企業都合で休まされるのに、少ない自分の有給を使わなくちゃいけないのは、なんか違う。付与される有給日数は正社員様とは雲泥の差だもん。契約書にない作業でも時短育休社員さんのカバーまでやる派遣。お茶出しや郵便出しは契約書にはなかつたけど、言われたら仕方ないからやってましたね
- 派遣の営業に確認したところ派遣先が夏休みをしていると有給は使えないと言われた。有給奨励日だと有給が取れる。アンケートの結果で有給休暇が取れると回答した人の中には、夏休みが有給奨励日だから有休が使えた人もいるのではないか。
派遣元も派遣先もそういうことを教えてくれない。製薬会社に派遣されたとき夏季休暇やお盆休みは有給休暇を使えないといわれていたが、夏季休暇と特別休暇にわかれていて、特別休暇に有給休暇が取れるのでは？と交渉してそこだけ有給休暇が使えた。派遣先が、この休みはどんな休みなのか教えてくれないと有給が使えるかわからない。
- メーカーに派遣されたが就業前に「ここは社内カレンダーがありますが、ご対応いただけますか？」と聞かれる。派遣会社は、そういう言い方をします。飲み込んで納得して働いてくれますか？と。言い方もボヤっとしているので分からぬ。今年3年目ですが、じっくり社内カレンダーを見たら有給奨励日と書いてあった。派遣元営業に知っていたのか聞いたがきちんと答えてもらえなかった。
- シフト制もパートタイムも同じ派遣としてひとくくりにされている。休日の定義も曖昧で、それがこの有給休暇の問題を複雑にしている。法的に問題がないのか知りたい。
- 私は現在時給月給の形（時給×契約曜日の平均日数×平均日数）で、月ごとの変動がないよう派遣会社の営業さんに調整してもらい入職しました。「産休代替で産休明けまでの契約であっても、コロナ閉鎖や夏休みで減額されたら生活できないのでその月で辞めないといけないですが良いですか？」と交渉した結果そうなりました。一応一定額が確保できたのはよかったです、この派遣会社の契約書にはどんな場合に有給でどんな場合公休、などの細かい規定が契約になく（以前同様の契約だった別の派遣会社はとても細かく確認をとりかわした規定があったのですが）、派遣先も月額固定は初めてのケースで、細部を詰め切らないまま産休入りのタイミングで時間切れスタートだったようです。
職場の夏季休暇期間中にイレギュラー事態があつて出勤した場合に「もともと契約上は出勤曜日だから」と超過勤務にならず代休もなしで勤務日にする指示が出たりしているのはちょっとモヤモヤします。
- 派遣社員に直接の指示を本來する上司が産休で不在で、具体的な業務がわかる上司がいないため自発的な判断とみなされがちで、またお伺いをたてる管理職と勤務時間が会わないので残業許可や当日の交渉が難しいです。（ここは産休の問題ですね）

派遣かふえからの提言

2020年4月1日から、派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた改正労働者派遣法が施行され、改善点の1つに不合理な待遇差をなくすための規定の整備が設けられました。派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や利用機会を与える食堂・休憩室・更衣室については派遣先の通常の労働者との均等・均衡が確保されます。派遣先休日は派遣先の通常の労働者は減収になりませんが、派遣労働者は減収となり不合理な待遇差が発生します。

性	派遣労働者計	年齢階級											(単位: %)
		15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65歳以上	
総 数	100.0	0.2	6.2	11.3	13.1	13.6	16.7	13.1	9.4	5.6	4.6	5.9	
前回 [平成24年]	100.0	0.2	5.8	14.4	16.4	19.2	15.1	11.1	6.3	3.1	4.4	2.9	
男	100.0	0.2	6.1	12.4	11.7	13.0	15.2	10.8	8.6	6.3	6.0	9.4	
女	100.0	0.2	6.3	10.3	14.4	14.2	18.1	15.4	10.3	5.0	3.2	2.5	

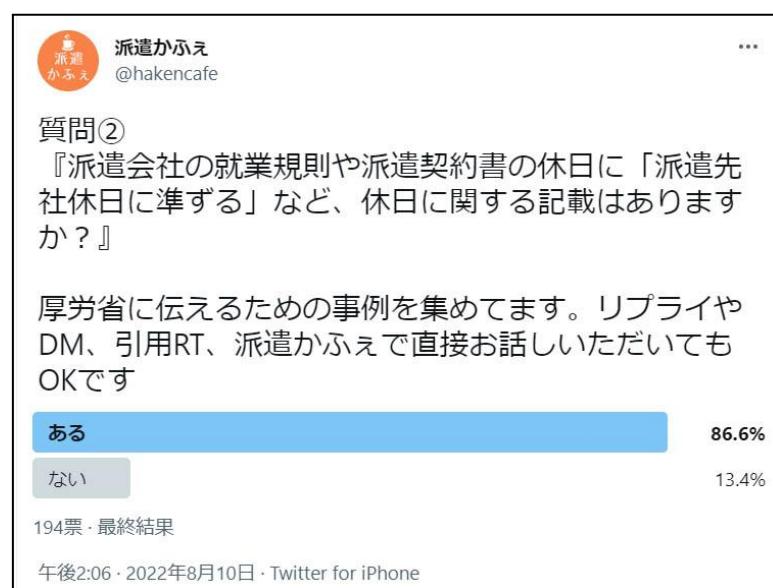
注：表頭「派遣労働者計」には、年齢階級不明が含まれる。

平成29年派遣労働者実態調査の概況（再集計確定版）によると、派遣労働者は35歳以上が7割です。雇用安定措置の正社員化も正社員を目指した転職も難しく、減収は派遣労働者に深刻な影響を与えます。不合理な格差の解消に向け、迅速な対応が必要と考えます。

質問② 就業規則及び契約書への記載

派遣会社の就業規則や派遣契約書の休日に「派遣先社休日に準ずる」など、休日に関する記載はありますか？（194票）

ある 86.6%
ない 13.4%



質問③ 派遣元からの周知

派遣元から派遣先休日に有給を使わないように説明されたことがありますか？（198票）

何も言われなかった	63.6%
書面は記載が無いが口頭で説明された	22.2%
書面（契約書）に記載があった	9.6%
書面と口頭で説明された	4.5%

 派遣かふえ
@hakencafe

質問③
『派遣元から派遣先休日に有給を使わないように説明されたことがありますか？』

厚労省に伝えるための事例を集めてます。リプライやDM、引用RT、派遣かふえで直接お話し下さいてもOKです

書面（契約書）に記載があった	9.6%
書面は記載が無いが口頭で説明された	22.2%
書面と口頭で説明された	4.5%
何も言われなかった	63.6%

198票・最終結果
午後2:06・2022年8月10日・Twitter for iPhone

• ハケンの声

- 「土日祝と派遣先休日に準じる」これが記載されてるせいで年末年始は休日となり有給が使えないです。派遣先の都合で休まされるので休業補償の対象にならないのでしょうか。前の派遣先はホワイトで労組が強いせいなのか人が集まらないせいなのか、月20日でならした月給制でした。それが嫌で辞めた人もいましたが、GW、夏休み、正月休みが長期休暇なので助かりました
- 有給休暇は本来就業すべき日の労働を免除するものですから、所定休日及び派遣先のお休み（夏季休暇・年末年始休暇・祝日など）を除き取得いただけます。とHPに記載あり。
- 私はRSなのですが、派遣に届く契約書の裏側にちっこい字で「休日は派遣先カレンダーに準ずる」と書いてあります。だからってGW、年末年始、夏休みと休みのたびに収入が減るのは本当に死活問題です。
- 営業担当によって対応が違う。今回のアンケートで有給休暇を使えると答えたが、契約書を確認したら休日欄に派遣先社休日とありました。担当営業が無知なのか、黙認しているのかはわかりませんが、対応が曖昧で記載に異を唱えた人が得をしたり損をしたりしているのはおかしいと感じます。

派遣かふえからの提言

就業規則や契約書に記載することで派遣先や派遣元の責任が曖昧になり、その負担を派遣労働者が引き受けざるを得ない間接雇用の構図が発生しています。

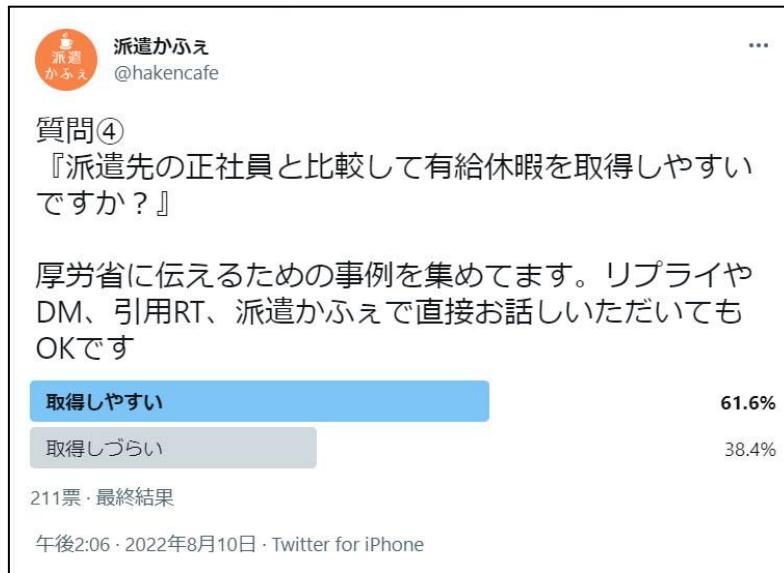
台風やコロナでも同様の問題が起きました。派遣先、派遣元正社員は安全のため、企業から早退や自宅待機が命じられるが、派遣労働者は派遣先からも派遣元からも指示は無く、休むと無給となるため、危険を感じながら出勤せざるを得ない状況が生まれました。コロナ渦ではテレワーク差別と報道や国会で取り上げられ、厚生労働省が派遣事業者団体や経済団体に対し要請を行いました。

状況の改善を求めていても、契約更新や案件紹介で不利益を被る可能性があり、団体交渉権を使用したくても労使協定の労働者代表とコンタクトを取るすべもなく、個人個人が担当営業と交渉するか黙って受け入れるしかない状況になっています。実態の把握と改善を求めます。

質問④ 有給休暇の取得しやすさ

派遣先の正社員と比較して有給休暇を取得しやすいですか？（211票）

取得しやすい	61.6%
取得しづらい	38.4%



• ハケンの声

- これは本当に派遣先の環境と上司によるので入ってみないとわからない（派遣元の言う「お休みも取りやすいですよ」は絶対に信用してはいけない）けど、これまでの派遣先全体で見るとどちらかといえば取りやすい派遣先が多かったという程度の印象。取りにくいところは本当に取りにくいし何なら取れない
- 有給は貰えないわけではないが申請は〇日前までという意味不明な決まりごとがあります。なので父の死に目に逢わせてもらえなかつた
- 有給休暇は事前申請でないと 有給休暇が取得できません。当日 具合が悪くて出勤できないと欠勤(無給)になります。
半月位前に見た時は 事後は受け付けないという表示で、そのため、病院へ行った日は有給

休暇になりました。以前は締日前でしたら、事後も承認されました。今見たら、14日前までの申請になっています。変更について営業からの連絡は一切なしです。14日前の申請だと有休をあてるために検査や手術の予約を先に延ばす必要があります。

派遣かふえからの提言

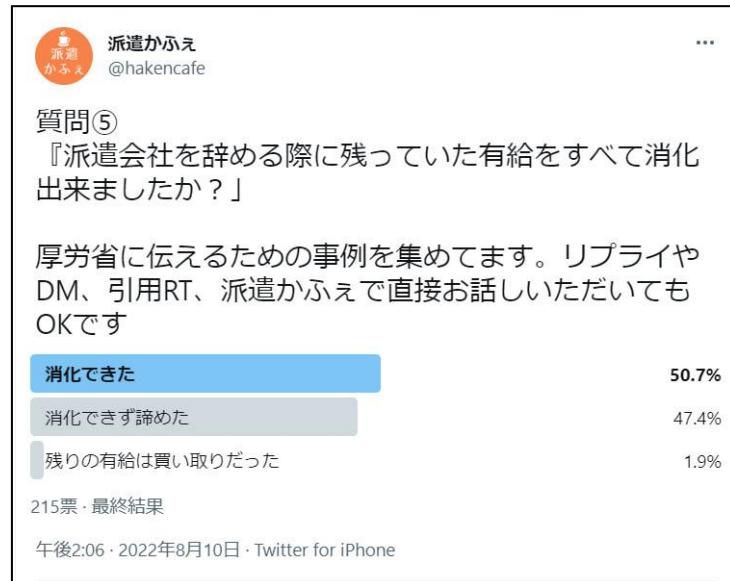
有給休暇の取得しやすさは企業によって濃淡があります。派遣労働者だけではなく正社員も同様の問題を抱えており、行政も5日の有休取得義務化など様々な取り組みに苦慮されていると拝察いたします。事前申請の締切期限の見直しや、事後に有給休暇を使える仕組みの推進を要望します。

また、ルーティンワークや代替要員が存在せず日常的に有給休暇の取得がしづらい業務を担当している事務派遣労働者は、自由な働き方とはほど遠い状況にある方も少なくありません。案件紹介時に有給休暇の取得しやすさについての説明や就業中のサポート体制の要請も併せて希望します。

質問⑤ 退職時の有給休暇消化

派遣会社を辞める際に残っていた有給をすべて消化出来ましたか？（215票）

消化できた	50.7%
消化できず諦めた	47.4%
残りの有給は買取だった	1.9%



● ハケンの声

- 3ヶ月更新の派遣は最後1ヶ月を有給消化にあてるといった使い方が難しいです。
同じ派遣先で5年働き20日以上残っていました。まとめて消化するのはやめてほしいと派遣元から言われ、納得いかなかつたので『私が直接派遣先と交渉します』と派遣元に申し入れたところ、それもやめてほしいと言われました。最終的に派遣元と1ヶ月だけ雇用契約を結び、すべて消化して辞めました。諦めて泣き寝入りする人も多いと思います
- 有休消化のために派遣元との契約を延ばせました。（残日数分）これは派遣元から案内がありました。珍しくこちらの有利なことしてくれましたね」「消化できず毎回諦めてる。後任の方が決まるのが遅く、引き継ぎを最終日ギリギリまでやることになり休めなかつたり、就業先の休みに有休が使えず余らせた。直近の派遣先では強く交渉して消化したが、それでも何日かは捨てることになった派遣の立場ではどうしようもないことが多すぎる。
次も同じ派遣会社から紹介され一ヶ月以内に決まれば有給休暇を引き継ぐことができるが、すんなり決まるとは限らない。更新しないと伝えた時点で次を考えてくれる派遣元は稀で、

ほったらかしにされることもある（使い捨て）。

また、次を探すときに現派遣先で働きながら面談（面接）に行くことになるため、派遣元も消極的になるようだと感じた。ついでにいうと面談も違法ではないか。

派遣かふえからの提言

このアンケート結果は、質問④の有給休暇を取得しやすい人、しづらい人が半々という結果とリンクしていると推測します。

派遣は3ヶ月契約のため雇用契約の終了を告げられる時点で、残りの雇用契約期間が少なく正社員のように余裕をもって有給休暇を消化することが出来ません。特に有期派遣労働者は、派遣契約の終了と同時に雇用契約の終了となり、残有給日数は自動的に消失します。

また、有給休暇を取得しづらい派遣労働者は、指揮命令者ではなく派遣労働者が引継ぎを担当するため有休消化ができない状況と考えられます。

派遣契約の特異性に鑑みて、有給休暇の買取などの改善が必要と考えます。

質問⑥ 減収による影響

年末年始や夏休みなどの会社休日に有給が使えず、生活のためにアルバイトをしたことがありますか？（77票）

バイトはしていないが困窮している	35.1%
ない	32.5%
ある	27.3%
アルバイトしなくても大丈夫	5.2%



派遣かふえ
@hakencafe

質問⑥

年末年始や夏休みなどの会社休日に有給が使えず、生活のためにアルバイトをしたことがある

(質問追加しました)

ある	27.3%
ない	32.5%
バイトはしていないが困窮している	35.1%
アルバイトしなくても大丈夫	5.2%

77票・最終結果

午前10:43 · 2022年8月11日 · Twitter for iPhone

質問⑦

土日祝日以外の派遣先休日について、どのような改善策を希望しますか？（99票）

派遣先または派遣元と同等の処遇（減収無し）	70.7%
社休日に有給休暇をあてられるようにしてほしい	16.1%
国の定める休業補償と同額の60%補償	13.1%

 派遣かふえ
@hakencafe ...

追加のアンケートです
大切なことが抜けてました

質問⑦
『土日祝日以外の派遣先休日について、どのような改善策を希望しますか？』

その他の改善案やご意見はリプライ引用RTでコメントください(厚労省に届けます)

※事前資料作成のため2日間で締め切ります
拡散・回答よろしくお願ひします

派遣先または派遣元と同等の処遇（減収無し）	70.7%
社休日に有給休暇をあてられるようにしてほしい	16.2%
国の定める休業補償と同額の60%補償	13.1%

99票・最終結果
午後0:33 · 2022年8月16日 · Twitter Web App

● ハケンの声

- 私の派遣先はお盆と年末年始に10日ほど一斉休暇になりますが、有給は使えません。ひとり親で10日の無給では生きていけませんので、仕方なくアルバイトをしています。バレたらクビですが、その時はその時だと覚悟しています。生きていくことが優先ですので。
- 勤務日数少ない分収入が減っているのに、社会保険料は通常通り徴収され、手取りが通常の半分近くになりました。幸い有給が使えたのですが、休み全日使えるほど有給もなく、長期休みは全く嬉しくなかったです。
- 個人抵触日を迎えるにあたって、有給が持ち越せるので現在と同じ派遣会社で次の仕事を探しているんだけど、『お盆は10日間休み、有給不可』って書いてあったりします。問い合わせたけど濁されて答え帰ってこなかった。最後の有給消化を許さない派遣会社もあります。派遣先の有給奨励日はお休みという所もあり『有給がない時期や有給使用を希望しない場合は休業補償の対象になるか？』という問い合わせにも回答はなく。どんな内容でもとりあえず回答はほしいなと思います
- そもそもフルタイムなのに、2月も含めると1年のうち1/3は貧困ですよね。政府は派遣社員を選択する労働者はあくまで家計の補助で、それで生活していないと思ってるんですね。
- 本来、副業は収入補填の目的ではないし、正社員のように心身共にリフレッシュ出来るけど派遣にとっては不安とストレスです。

- 派遣は夏休み分の減収で9月は大変9月だけじゃなくて、年末年始がある1月も2月もGWがある5月も6月も収入が減るので大変。祝日が多い月も影響を受ける。派遣の月給目安は22日計算で騙されてしまう人もいるのではないか。派遣はCMみたいにキラキラしてない、しんどいですってアンケートを通して伝えたいです
- 同一労働同一賃金で労使協定方式?なのだから、夏休みも派遣元の正社員と同じにしてほしい。労働者代表に派遣会社と交渉してほしいけど、どこの誰かが分かりません。名ばかり労働者代表です。機能してないと思います

派遣かふえからの提言

夏休みや年末年始は正社員はボーナスが支給されたうえでの長期休暇となり、派遣先ではどんな余暇を過ごすのかといった会話で溢れます。他方で派遣労働者は来月の給与を計算し、バイトや節約をして同じ休暇を過ごします。

ハケン白書2021に記載されていますが、同一労働同一賃金では「時給に賞与と退職金込みに変わったのに時給が変わらず」だった派遣労働者が78%でした。

雇用安定措置では派遣先への無期の直接雇用が叶ったのは11%です。

派遣労働者は35歳以上が7割を占め、不安定で低賃金のまま年齢を重ねています。そこにはCMで表現されているようなキラキラした働き方とはほど遠い現実があります。

自由な働き方というイメージ作りのためか人件費削減のためか、短時間労働の案件が増えている状況です。派遣先休日により派遣労働者が減収にならないよう派遣先、派遣元企業への改善要請を行つていただくよう要望します。

派遣かふえ
@hakencafe

4月からの同一労働同一賃金で派遣労働者にも賞与と退職金の支給が決まりました
みなさんの時給はどう変わったかアンケートを取らせて下さい

『賞与と退職金が含まれ時給は上がりましたか?』

100円以上のアップ額や時給算定に対する派遣会社の説明などはリプライで教えてください

#派遣社員
#派遣

時給変わらず	78%
時給10円~50円アップ	12.9%
時給60円~100円アップ	4.2%
時給100円以上アップ	5%

622票・最終結果
午前11:04 · 2020年7月19日 · Twitter Web App

