

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会 レジюме

社団法人 日本人材派遣協会

1. 派遣労働者の育児休業取得の状況

- (1) 育児休業取得の制度メリットが周知されていない。
育児休業給付金などの制度を、派遣労働者自身が認識していない。
- (2) 育児休業取得者は少ない。
育児休業を取得するより、必要であれば、育児休業相当の期間、派遣就労を休止することで事足りるとする派遣労働者が多い。
- (3) 産前産後休業の取得に比して、育児休業の取得数は少ない。
 - ①産前産後休業に比べて、育児休業期間は長く(子が1歳6ヵ月になるまで)、就労復帰の予定が立ちにくい。
 - ②産前産後休業中に健康保険加入状態にあることを望む労働者は多い(出産手当金の給付を望む等)が、育児休業中は配偶者の被扶養者(国民年金であれば第3号被保険者)として生活するなど事足りるとするケースが多い。

2. 派遣労働者の介護休業取得の状況

介護休業取得者は少ない。

- ①派遣就労開始時に要介護の家族がいた場合
長期ないし、介護休業給付金取得の対象となるような時間での就労ができない、介護休業を取得するメリットが無く取得しない。
- ②派遣就労中に家族が要介護になった場合
派遣就労を休止し、介護対応することが多い(取得は極めて稀と思われる)。

3. 派遣元の育児休業・介護休業付与の状況

- ①休業中に有期労働契約の更新をしないことが、不利益変更と解されることから労働者本人から申請があれば、育児休業に入ってもカラ更新を続けることが多い。
- ②休業後、職場復帰しようとしても従来と同様の仕事(派遣先)がある場合は少ない。
(結果、休業後に雇い止めをすることになる)
- ③育児休業の場合、3歳未満までは時短など、勤務時間短縮等の措置を講じる必要があるが、そうした要望があった場合、育児休業取得時の派遣先への復帰には殆ど応じられていない。

4. 育児・介護休業取得を希望する派遣労働者の目的

- ①休業後の就労を保障しておきたい。
育児休業では、子が1歳(最長1歳6ヵ月)になった時点で職場復帰できるかは判らない。そこで、労働者本人としてはその時点で再就労が可能であれば就労したい、というどちらかといえばネガティブな意識で取得している。介護休業では、それ以上に要介護状態の予測(93日以内)が立ちにくく、そうした意識はより薄い。
- ②雇用関係を継続しておきたい。
育児休業に限っては、保育園への入園には就労証明が必要となるので、その目的で取得する。
- ③育児休業基本給付金・介護休業給付金の取得や、育児休業者職場復帰給付金取得の権利確保をする。

5. 労働者派遣における育児・介護休業取得状況のまとめ

育児・介護休業共に、派遣労働者本人の申し出があれば対応するといった姿勢。

派遣元の持ち出し(出費)はないが、あえて、取得の奨励はしていない。(カラ更新による、雇用関係継続に対する漠然とした派遣元の警戒心がある。)

休業後、結果として雇い止めすることが多いようである。就労促進にあまり役に立っていないと思われる。

以上