

## ヒアリング結果の概要

※ 第 287 回（9/27 開催）から第 290 回（11/20 開催）の労働力需給制度部会におけるヒアリングのうち、非公開部分について、提出資料・発言内容を事務局において適宜整理し、論点ごとに記載した。

（文責：事務局）

### 第 1 派遣労働者の御意見

#### 1 派遣という働き方について

- 自ら望んで派遣という働き方を選択している。契約社員は賃金が低い印象があり、正社員は仕事の幅が広がってしまうため、派遣を選んでいる。
- 派遣先を選ぶ際には、賃金と仕事内容と就業場所の 3 つの条件を考慮している。
- 派遣の魅力は、自分の都合に合わせて仕事ができることや、いろいろなことが経験できてスキルアップできること。
- ブランクや年齢で仕事を探すのが難しい場合でも、きちんと仕事ができるスキルがあれば派遣元は早く仕事を探してきてくれる。直接雇用では仕事が決まるまでに時間がかかる。
- 派遣先が自分に合わないと感じた場合、契約満了で辞めることができるので、長期の契約ではなく、短期の契約を選んでいる。
- 正社員の方が収入は得られるが、拘束時間が長い。派遣の方が収入が少ないが、就労条件を考えると、妥当だと思う。
- 派遣元から福利厚生として、施設の利用割引などがあり、利用している。派遣先によっては、旅行代金の割引などもある。

#### 2 日雇派遣の原則禁止について

- 所得制限により就業できない知り合いがいる。国も副業を推奨しているのに、逆行していると感じる。所得制限を撤廃して、もっと自由に働きたい人が働けるようにしてほしい。
- 日雇で働く人は、災害等で仕事が休みになると収入が激減してしまうので、無理をしてでも働くことになる。
- 日雇派遣の原則廃止後、年収等の要件を確認しなければならないが、実際には行われていない。
- 高校生に 8 時間を超える残業や深夜勤務をさせる現場があるなど法律が守られていない。きちんと管理や監視ができないのであれば、日雇派遣禁止に例外を作らず、全面禁止にしないとイケないのではないかな。
- パワハラ、セクハラなども多々存在するが、日雇の場合は、一日我慢すれば良いと思う人が多く、問題が表面化しにくい。
- 同じ就労現場に直接雇用の労働者、日雇派遣労働者、日雇紹介で来た人、個人請負で来た人などがいるケースは多い。直接雇用が最も待遇が良く、日雇紹介、

日雇派遣の順に待遇が悪くなる。

### 3 雇用安定措置について

- 役所が就業実態を見て、日雇ではない一般の直接雇用とするように促すことがあるが、日雇で働いている人が急に月給制になった場合、給料が入ってくるまでの間の生活が成り立たない。
- 直接雇用化のうち、嘱託への転換は、派遣と条件が変わらないので断る人が多い。同一労働同一賃金が進んでいけば、ますます嘱託で働くメリットはなくなっていくと思う。
- 3年以上同じ職場で働きたい場合は、無期雇用派遣労働者になることで、可能となるので、選択肢としてはあり得る。

### 4 派遣受入期間の制限について

- 派遣先の職場（課）が良い職場なら長く働きたいが、契約社員になって残ることや、別の課に移ってまで同じ派遣先で働くことは望まない。
- どんなに良い職場でも3年経てばそこをやめなければいけなくなる、個人単位の期間制限には否定的である。

### 5 計画的な教育訓練・相談機会の確保について

- 1年に1回派遣元で研修がある。スキルアップというより人間関係の対処法など内面のアップができるような研修。
- 派遣元が就業日とは別に有給で研修日を設ける場合や、就業先で拘束時間の最初の10分～15分で簡単な説明がされる場合もある。
- 日雇派遣の経験では、登録時に手帳やマニュアルが配られるだけで、派遣元からの教育を受けたことがない。パワハラ被害に遭った場合の対応や労働者の権利など、派遣元が教育を行うことで、ある程度被害は防げると思う。

## 第2 派遣先企業の御意見

### 1 派遣先企業における派遣労働者への対応

- 派遣社員にはマニュアルのあるようなルーチン業務を担っていただき、正社員や直接雇用の社員には、責任範囲の広い企画立案、運営等の業務を担っていただいている。
- 派遣を受け入れる理由は、①採用に係る負担の軽減、②多様な働き方の選択肢の提供の二つ。
- 店頭スタッフに強い派遣元や技術領域、研究開発、生産現場に強い派遣元もあり、事業所によって異なる派遣元を利用している。
- 派遣先として、派遣労働者の苦情などの窓口は人事部が行っている。派遣元側では営業担当が定期的にヒアリングしている。また、社内、社外の相談窓口につ

いて、派遣社員にも案内している。

- 派遣労働者のウェイトが今後大きく増えることは考えにくい。派遣労働者に、正社員に求められるような職務を担っていただくことは考えていない。

## 2 日雇派遣の原則禁止について

- 短期の仕事のニーズはあるが、公募や縁故では必要な人数を確保することが難しく、日雇派遣がもっと認められるとありがたい。
- 半日、1日、2～3日間の仕事について、派遣会社は短い期間でも確実に対応してくれるので助かっている。秘密保持の必要性の高い業務においても派遣労働者を活用している。
- 人事部門で採用業務がピークとなる時期に、学生の案内のような仕事を2～3週間の必要な契約で受け入れる場合がある。また、業務が一時的に繁忙になる場合に、1か月未満での日雇派遣をお願いしたいケースもあり得る。
- 日雇派遣の当日キャンセルはほとんどない。2～3日間の仕事が1日で終わった場合は、契約内で他の仕事をしていただいて、契約日数については勤めていただいている。

## 3 グループ内企業の8割規制について

- グループ内の派遣元は派遣先企業の業務をよく知っており、適した人材を提供してくれること、専門性の高い人材を育成できていること、グループ全体の効率化にも寄与していると考えている。
- 昨今の同一労働同一賃金などの待遇改善に向けた取組により、グループ内派遣規制の意義は薄れているのではないかと考える。

## 4 離職後1年以内の労働者派遣の禁止

- 介護や結婚等のライフイベントにより自己都合退職し柔軟な働き方を望んで派遣を選んでいる人と、即戦力を求める職場のニーズが、この規制があることによりうまくマッチングされない。自己都合退職者については規制から外してほしい。

## 5 雇用安定措置について

- 派遣労働者を直接雇用化する際は、はじめは契約社員として1年契約の直接雇用にしている。希望される方は正社員への道もあり、年に1回、正社員登用の面接等の試験がある。
- 直接雇用化については、3年経過する前に直接雇用となったケースもある。最近はやめに直接雇用の打診を増えている。
- 直接雇用化により、報酬は派遣社員の時よりも上がるケースがほとんどである。
- 直接雇用後は、多くは派遣のときと同じ部署で働くが、派遣の時は決められた

業務のみだが、直接雇用後は企画・立案の仕事も加わるなど、役割の持ち方が変わるケースが多い。

#### 6 派遣受入期間の制限について

- 優秀な方であれば、直接雇用化したいと思っており、3年の期間制限の長さについて意見はない。
- 事業所単位での3年の期間制限については、期限の約1年前に書面通知し、派遣スタッフの人数などの資料を提供して意見を求め、その約1か月後に労働組合からの意見書を受領して手続を終えている。

#### 7 特定目的行為の禁止について

- 派遣元の担当者が派遣先の業務内容を熟知して完全に把握できているわけではないので、実際の職場のニーズとミスマッチが生じることがある。こうしたことが極力生じないようなルールが望まれる。
- 派遣労働者が就労後すぐやめるケースがある。派遣労働者に対し、事前に職場を見る機会をしっかりと確保することが必要と考える。