

労働者派遣制度に関するヒアリング結果の概要

※ 第 287 回（9/27 開催）から第 294 回（1/31 開催）の労働力需給制度部会におけるヒアリングについて、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。

- 仕事の性質によって派遣契約の期間が異なっている。エンジニア、技術系、製造系は、派遣元の無期雇用の派遣労働者が派遣されてくるため、長い期間勤務している。事務系は、登録型の派遣労働者が多く、3年の期間制限のルールに沿って入れ替わるように受け入れている。
- 派遣労働者を受け入れていたとしても、正社員がきちんとコアな技術力を継承することは変わらない。労働力のニーズを社外の労働力で補う必要があれば、派遣労働者を1つの選択肢として活用している。

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いものもある。
- 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日で終わったような場合は、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。
- 派遣労働者の受け入れに当たって、業務の説明や安全教育を行っており、日雇派遣だと非効率であるため、現在日雇派遣は受け入れていない。

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、派遣化による賃金切り下げの懸念という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ている。

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。
- 結婚や育児等により退職した元社員向けの退職再雇用制度を設けているが、再雇用よりも自由度の高い派遣社員を望むケースも少なくない。

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。
- 派遣開始から3年を迎える派遣社員について、グループ内派遣会社での無期雇用化を進めている。正社員についてはHPや社内のキャビネットに募集要領を掲載して、派遣社員も閲覧できる体制を整えている。
- 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。最近は早めに直接雇用の打診をすることが増えている。
- 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。
- 派遣元から直接雇用の依頼があった場合、当該職場のニーズも考慮されるが、事業所全体としての労働力の過不足を調整する必要があるため、その職場だけで決定するものではなく、調達部門や人事部門と連携して決めていくことになる。

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年前に労働組合に書面通知し、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いる。
- 派遣期間を延長するための労働組合に対する意見聴取においては、抵触日の1か月前までに労働組合の意見を聴取し、派遣会社に対して通知している。これまで労働組合から異議を申し立てられたことはない。

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。
- 一定数の派遣労働者が受け入れ直後に来なくなっており、派遣労働者と派遣先とのミスマッチの防止が課題。特定目的行為が禁止されていることで、派遣先として、派遣労働者のコミュニケーション力やスキルを事前に確認する機会がないことが、ミスマッチが発生する一因になっている。

8 労働契約申し込みみなしについて

- 現行の制度では、直ちに労働契約の申込みをしたとみなすこととなるが、是正期間を設けることや、金銭解決を可能とするなど柔軟な制度運用について検討してもらいたい。

9 派遣先の団体交渉応諾義務について

- 派遣労働者の所属する労働組合からの団体交渉の事例はないが、派遣先として責任がある部分については、しっかり対応することになると思う。
- 派遣労働者専用の苦情処理窓口や制度は設けていないが、コンプライアンス通報窓口や、セクハラ、パワハラの相談窓口は、正社員、派遣労働者、パート労働者、アルバイトなど全ての従業員からの相談を受け付けている。
- 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。

第3 派遣元企業の御意見

1 日雇派遣の実態、課題及びニーズについて

- 生業収入 500 万円以上、昼間の学生などの要件のハードルが高く、求人と求職の双方のマッチングが難しいので、事業として行っていない。
- 世帯収入の 500 万の確認書類の提出が現実的ではなく、現場の営業管理社員はこれを求めることが難しい。
- 日々の繁閑差が著しく、労働力を手配できない企業などで、特に軽作業の仕事を中心に短期、単発の派遣ニーズが多く存在している。

2 雇用安定措置の運用実態及び課題について

- 雇用安定措置の対応方針としては、派遣先での直接雇用、新たな派遣先での就業、派遣元での無期雇用の順に打診しているが、実績としては、新たな派遣先での就業、派遣先での直接雇用、派遣元での無期雇用の順に多い。
- 派遣先の直接雇用は、必ずしも無期雇用でなかったり、待遇の問題があり、直接雇用を希望しない派遣社員が一定数存在している。

3 教育訓練・キャリアコンサルティングの運用実態及び課題について

- 教育訓練を実施する時間と場所の確保が非常に難しい。
- 派遣先の正社員のみで行われている教育については、派遣労働者にも教育していただけるように働きかけをしている。
- 教育訓練のみでは資格取得などにつながりにくく、OJT 教育と併せて一定程度の勤務実績をもって待遇改善につなげている状況。

- キャリアコンサルティングの制度、趣旨を理解していただけない派遣労働者が多く、周知方法の改善策が課題。

4 いわゆるマージン率等の情報提供について

- 派遣事業者間の競争原理の中で活動している以上、マージン率をオープンにするのは望ましくないのではないかと思う。
- 面接ブースへの備付けやホームページの公開も行っているが、内容の問合せは今のところなく、派遣労働者などにとって、派遣会社選択の基準になっていないのではないか。

5 離職後1年以内の労働者派遣の禁止について

- パート・アルバイトや日雇紹介で働いたことがあるだけの者や、働く側の事情で自己都合退職した者、自己都合退職した後、転居した地域での当該企業の支店や工場等で派遣就業をしようとした者など常用代替防止とは無縁であるにもかかわらず、当該企業に派遣で働くことができない実情にある。常用代替のおそれがない場合など、例外を設けるべきではないか。

第4 労働者団体の御意見

1 派遣という働き方について

- 細切れの雇用の中で職場の人間関係が形成できなくて、周囲から分断されているというケースが非常に増えているのではないか。
- 派遣先で直接雇用されるということを目指す希望しない派遣の方もいる。
- 派遣は、基本的に臨時的、一時的な働き方であるということは法律上も確認されているはずなので、それが3年を超えて4年、5年となっていくとすると、法律上矛盾は発生すると思う。
- 派遣を働き方の1つとして認めた上で問題点を改善してほしい。

2 日雇派遣の実態、課題及びニーズについて

- 派遣労働者の雇用の安定及び安全衛生の管理が担保されないのであれば、いわゆる17.5業務以外に禁止の例外を広げるべきではない。
- 日雇派遣は原則禁止であるはずが、契約は31日だが就業は1日だけ、収入証明は口頭で済ませる、安全教育は一言で終わるといような違法・脱法が非常に蔓延しているのではないかという印象。
- 世帯収入にかかわらず、原則禁止を貫く形で制度設計をしていただきたい。
- 生活保護受給者や生活困窮者から相談を受け、自立していく過程で派遣労働者として働くケースは多い。ただし、日雇派遣ではキャリアアップにつながりにくく、生活の不安定さを増すことにもつながると思うので、長期的に派遣労働者として就業することが重要。

- 働く側にも日雇派遣のニーズがあるという方もいるが、少しでも収入を増やして生活を楽にしたいという思いからのニーズなので、安定した雇用で安定した収入が得られていれば、日雇のニーズはそんなにないのではないかと思う。

3 雇用安定措置について

- 労働組合に相談に来る人は職場で困っている人に偏るため、派遣労働者全体の実情を把握出来ている訳ではないが、雇用安定措置について、実行しているところは極めて少ないというのが実態。
- 非常に長く同じ派遣元・派遣先で働いていた方が、結局この3年の区切りの所で雇止めになって、雇用安定措置が実施されず、失職状態になったということが非常に多かったという印象。
- 派遣先で直接雇用されていながらも、無期雇用になる場合が少ないのであれば、雇用の安定が確実に図られているとまでは言えないのではないか。
- 派遣先の直接雇用を義務付ける、あるいは派遣先、派遣元に対しての雇用を義務付けるということも必要だと思う。

4 派遣期間制限の運用実態及び課題について

- 個人単位・事業所単位の期間制限となったことにより、派遣先、派遣元はもとより、派遣労働者にとっても分かりやすい制度となり、運用がしやすくなったとの声が多く寄せられている。
- 無期雇用となれば、期間制限を受けず同一の組織において長期就業が可能になるが、実態としては働く場所を選べなくなるなどの理由から無期雇用に望まない派遣労働者も少なくない。

5 特定目的行為の禁止について

- 特定目的行為については、派遣労働者が就業前に派遣先のことを知ることができた方がよいという意見の趣旨は理解するが、派遣制度では、派遣元がスキルを把握するというのが原則であり、その原則に沿った運用が重要だと考えている。罰則規定も必要と考える。

6 法令違反を繰り返す派遣元の公表について

- 法違反を犯した派遣元は改善命令から許可取消命令までの範囲で公表されているが、同一条項違反に限り、是正指導が複数回にわたって行われた場合には、その事実を公表することで、法違反に対する抑制力があるのではないか。

7 派遣先の団体交渉応諾義務について

- 派遣先でハラスメントが起こっており、その証拠があれば、ほとんどの場合、派遣先も団体交渉に応じる。その結果、円満に働き続けることができる環境を確保できる。

- 一般的な労働委員会に対する救済申し立てでは時間がかかる。派遣労働者の場合は緊急性が高いため、派遣先の団交応諾義務については、派遣法の中で、派遣先に団体交渉に応じる義務を明記するのが良いと思う。

第5 労働者派遣事業者団体の御意見

1 日雇派遣の実態、課題及びニーズについて

- 日雇派遣で働きたいという人は多いが、所得要件等を満たさなければ日雇派遣で就業できないため、数多くの不満が表明されている。また、所得を派遣会社に開示すること自体に抵抗感を持っている人も多い。
- 介護等を理由に、予め就業する曜日や時間が定められた働き方では働きにくい方にとって日雇派遣は継続的な就業を目指す上で非常に有効な手段である。また、精神疾患や引きこもりの方など、正社員で入社するにはハードルが高い方にとっては、まずは派遣で短期間働いてみるという方もいる。
- 急な人材需要が生じた場合に、企業は直接雇用では対応が困難であり、迅速な人材確保が可能な日雇派遣は企業側からのニーズも高い。
- 日雇派遣を一律規制することには違和感があり、短期就労が常態化する可能性が低い業務や、安全衛生上の問題が発生する懸念が少ない業務については、例外業務として追加を検討すべき。
- 日雇派遣における個人の属性に関する規制について、生計の主な収入が短期就労に依存していない場合や副業として働く場合などについては、例外属性として検討することが望まれる。
- 原則禁止ではなく、日雇派遣の問題点を個別に検証して対応すべき。例えば、派遣元に日雇派遣のための特別な雇用管理体制（日雇派遣専属の派遣元責任者の配置など）を整備させることを許可の条件としたり、危険・有害業務など不適切な業務をネガティブリスト化して禁止してはどうか。

2 雇用安定措置の運用実態及び課題について

- 派遣社員の安定就業やキャリア形成支援は、派遣会社にとっても優秀な人材を確保する上で大変重要と考えており、雇用安定措置については、適正に運用がなされているものと認識している。
- 雇用安定措置により派遣先への直接雇用を希望する方は必ずしも多くなく、派遣を続けたいという方も一定程度いる。

3 派遣期間制限の運用実態及び課題について

- 派遣社員・派遣先・派遣元事業主にとって、現況を確認し次のステップやキャリア形成を検討する機会として有効性は認めるが、有期雇用派遣社員のまま今の派遣先で働きたい方もいる。

- 家庭の事情や個人の志向は派遣労働者によって千差万別であり、必ずしも無期雇用が良いという方だけではなく、有期雇用派遣で、決まった範囲、決まった時間の中で働くことができるのが魅力的という声も聞く。
- 4 教育訓練・キャリアコンサルティングの運用実態及び課題について
- 教育研修・キャリアコンサルティングについては、適正に運用がなされていると認識しており、今後も重要な課題として継続的に取り組んでいく。
- 5 グループ企業内派遣の8割規制について
- 昨今の業務提携やM&Aなどの活発化で、派遣元にとって予期しない形でグループの範囲が変わることがある状況が出てきており、「グループ企業内派遣の8割規制」を常時維持することは難しいため、一時的な上限超えに関する指導の在り方について検討されるべきではないか。
- 6 離職後1年以内の労働者派遣の禁止
- 適正な需給調整機能のもと、労使双方の合意に基づいた短期就労などの直接雇用で退職した方もいるため、「離職後1年以内の労働者派遣の禁止」を原則としつつも、労働者本人の意向や離職に至った経緯を考慮するなど、例外規定を検討することが重要。
 - パート・アルバイトや日雇紹介で働いたことがあるだけの者、労働者側の事情で自己都合退職した者、自己都合退職した後に転居した地域で当該企業の支店等で派遣就業しようとした者など、常用代替のおそれが全くないにもかかわらず、離職後1年以内の派遣の禁止規定によって就業できないケースが見受けられる。撤廃が困難ならば、常用代替のおそれがない場合は禁止の例外とすべき。
- 7 派遣先の団体交渉応諾義務について
- 労働者派遣法において対応すべきものではなく、今後とも労働組合法の枠組みの中で、対応していくべき。
- 8 いわゆるマージン率等の情報提供について
- あらゆる業種の中で労働者派遣事業だけがマージン率等の公開を定められており、公平性の観点からも廃止すべき。
 - マージン率が低いから適正・良心的な事業者である、高いから悪質な事業者であるなどと一概に判断することはできないものであり、誤解を受けかねない。