厚生労働省委託事業

令和３年度　労働者派遣制度等の今後のあり方についての調査・研究事業

調査実施報告書

令和4年　３月

PwCコンサルティング合同会社

目次

Ⅰ．調査概要
（１）事業目的・調査研究事業の全体像
（２）アンケート調査
（３）ヒアリング調査
（４）調査項目
Ⅱ．調査結果のサマリー
（１）新型コロナウイルス感染症により何が起きたか
（２）コロナ禍において雇用安定・維持ができた企業の取組
Ⅲ．調査結果の詳細
１．新型コロナウイルス感染症により何が起きたか
（１）新型コロナウイルス感染症による経営への影響
（２）新型コロナウイルス感染症に対する企業の取組
（３）新型コロナウイルス感染症に対する政府支援の活用
（４）新型コロナウイルス感染症による派遣契約の中途解除
（５）新型コロナウイルス感染症による派遣契約の更新停止
（６）新型コロナウイルス感染症によるその他の影響
２．コロナ禍において雇用安定・維持ができた企業の取組
（１）業種ごとの経営への影響の大きさ
（２）企業内における派遣労働者の活用戦略
（３）政府支援等の活用
（４）企業による雇用安定・維持に向けた工夫

Ⅰ.調査概要

(1)事業目的・調査研究事業の全体像
①事業の実施事項

本事業は、コロナ禍において労働者派遣制度が派遣労働者の雇用安定等の観点から有効に機能しているのか等を調査すべく、検討委員会を組成し、委員からのご助言を踏まえて「アンケート調査」、「ヒアリング調査」を実施し、それらの結果を「報告書」として取り纏めた。

事業の実施事項

検討委員会		本事業における論点の整理・方針検討を中心に、アンケート及びヒアリング調査の方法や項目、報告書の取り纏め等についてご意見をいただく
調査・ヒアリングの実施	アンケート調査	下記を対象に、「新型コロナウイルス感染症による派遣労働者の雇用への影響」について、調査を行う 先 派遣先事業所 13,000件 元 派遣元企業 7,000件 労 派遣労働者 2,600件
	ヒアリング調査	下記を対象に、検討委員会の場等で各1～2社ヒアリングを実施し、結果の分析を行う ・派遣元事業主… … 6社 ・派遣先事業主… … 9社
事業全体の成果の取り纏め・課題の抽出	報告書作成	上記２つの調査の集計・分析結果及びそれを受けての検討委員会での議論内容について、報告書にまとめる

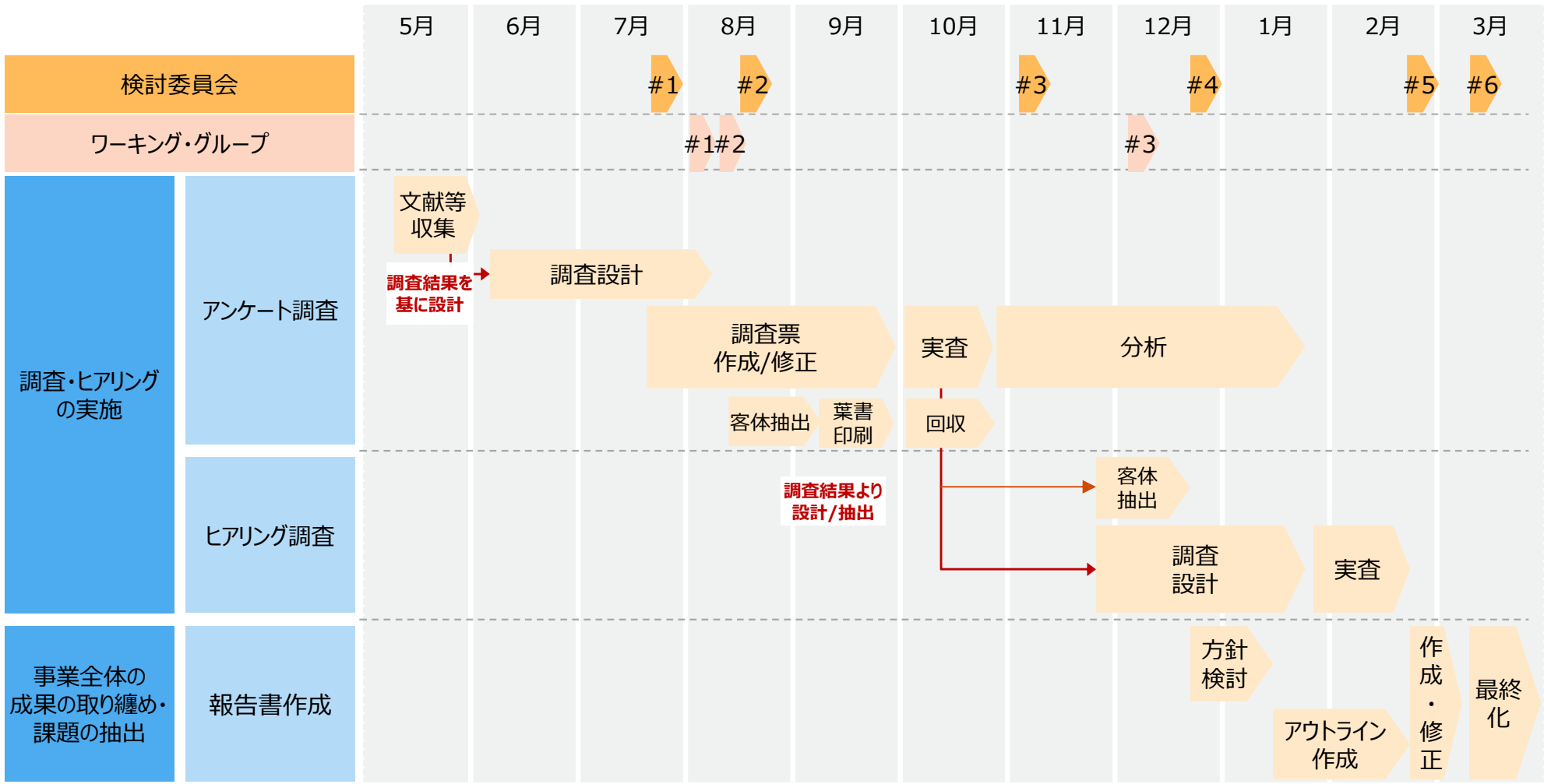
(1)事業目的・調査研究事業の全体像
②検討委員会

検討委員会の委員は７名から構成され、本事業における論点の整理・方針検討を中心に、アンケート及びヒアリング調査の方法や項目、報告書の取り纏め等についてご意見をいただいた。また、一部の委員には、アンケート及びヒアリング調査項目等の具体的な検討を行うワーキング・グループにもご参画いただいた。

(1)事業目的・調査研究事業の全体像
③スケジュール

検討委員会は6回開催し、ワーキング・グループは3回開催した。
アンケート調査の実査期間は9月30日～10月22日とし、その結果をもとにヒアリング調査の企画及び調査対象の抽出を行い、ヒアリング調査を2月に行った。

事業スケジュール



(2)アンケート調査
①配布先

アンケート調査は、派遣先/派遣元調査については、無作為に抽出した事業所/法人に対し依頼葉書を郵送し、記載のURL等を通じたインターネット調査を行った。
労働者調査については、調査モニターを有する調査会社を通じたインターネット調査を行った。

アンケート調査のスペック

	調査客体数	抽出方法		調査方法
派遣先	13,000　事業所 （法人単位で送付し、派遣労働者を受け入れている事業所への転送を求める）	派遣社員受入1名以上の企業 （調査会社より購入）	無作為抽出	• 調査依頼はがきを郵送し、記載のURL等を通じたインターネット調査（自記式）
派遣元	7,000　法人	厚生労働省保有のリスト		
労働者	2,600　名 （コロナ前に派遣労働者であり、現在も派遣労働者の方、現在は派遣労働者でない方）	モニター会社に登録している個人に対して、サンプル数2,600名（現在も派遣労働者1,300名／現在は派遣労働者でない者1,300名）が集まるまで調査		• 調査モニターを有する調査会社を通じたインターネット調査（自記式）

(2)アンケート調査
②回収結果

派遣先/派遣元調査は9月30日～10月22日、労働者調査は10月13日～15日に実査を行い、派遣先:2,245件、派遣元：1.299件、労働者：2,820件を回収した。

アンケート調査の回収状況

	回収数	回答企業の属性
派遣先	2,245件 (有効回答：1,916件) (設立2年以上：1,889件)	
派遣元	1,299件 (有効回答：1,172件) (2019年11月時点で派遣有：995件) (現在派遣有：918件)	
労働者	2,820件 (現在派遣社員である：1,743件) (現在派遣社員ではない：1,077件)	

派遣先

業種

選択肢	n数	%
製造業系	1009	53%
情報通信業	115	6%
サービス系	256	13%
建設系	93	5%
インフラ系	70	4%
卸売・小売・飲食・宿泊系	275	14%
その他	98	5%

派遣受入職種

選択肢	n数	%
専門・技術・管理職	339	18%
生産工程	770	40%
現業職	128	7%
事務職	540	28%
販売・サービス職	78	4%
分類不能	61	3%

規模（事業所）

選択肢	n数	%
①29人以下	625	33%
②30～49人	378	20%
③50～99人	498	26%
④100～299人	334	17%
⑤300～499人	49	3%
⑥500～999人	21	1%
⑦1000人以上	11	1%

派遣元

派遣先業種

選択肢	n数	%
製造業系	276	28%
情報通信業	278	28%
サービス系	134	13%
建設系	89	9%
インフラ系	52	5%
卸売・小売・飲食・宿泊系	14	1%
その他	59	6%
労働者を派遣していない	93	9%

派遣職種

選択肢	n数	%
専門・技術・管理職	525	53%
生産工程	146	15%
現業職	90	9%
事務職	67	7%
販売・サービス職	42	4%
分類不能	32	3%
労働者を派遣していない	93	9%

旧特定・一般

選択肢	n数	%
特定労働者派遣事業	519	52%
一般労働者派遣事業	383	38%
2015年の法改正以降に事業を開始した	93	9%

労働者

派遣先業種

選択肢	n数	%
製造業系	855	30%
情報通信業	277	10%
サービス系	884	31%
建設系	129	5%
インフラ系	296	10%
卸売・小売・飲食・宿泊系	300	11%
その他	79	3%

派遣職種

選択肢	n数	%
専門・技術・管理職	300	11%
生産工程	522	19%
現業職	394	14%
事務職	1103	39%
販売・サービス職	323	11%
分類不能	178	6%

雇用形態

選択肢	n数	%
日雇派遣社員（1日以上30日以下の契約期間）	164	6%
無期雇用派遣社員	854	30%
有期雇用派遣社員（31日以上の契約期間）	1802	64%

(3)ヒアリング調査
調査対象（派遣先）

新型コロナウイルス感染症によるマイナス影響があった事業所の中から、雇用安定・維持への取組、派遣契約の中途解除等の実施及び派遣労働者の割合の変更等の有無を踏まえ、以下の9事業所をピックアップし、ヒアリング調査を実施した。

	A社	B社	C社	D社	E社	F社	G社	H社	I社
所在地方	中部	関東	関東	中部	東北	中部	関東	近畿	中部
主たる業種	インフラ系	卸売・小売・飲食・宿泊系	卸売・小売・飲食・宿泊系	製造業系	製造業系	サービス系	製造業系	製造業系	製造業系
事業概要	輸入自動車等の陸揚げ関連業務	携帯電話ショップの運営	自動計測システムの開発など	化粧品の製造	加工食品等の製造・販売	医事会計等のシステム開発	カメラ等部品の製造・販売	電熱ヒーター等の製造・販売	プラスチックやプリント基板への表面加工
主たる派遣職種	現業職	販売・サービス職	事務職	生産工程	生産工程	専門・技術・管理職	生産工程	生産工程	生産工程
受入れ人数	15名	2名	4名	120名	20名	51名	20名程度	4名	3～4名
事業所規模	30～49人	100～299人	50～99人	300～499人	29人以下	100～299人	30～49人	29人以下	100～299人

(3)ヒアリング調査
調査対象（派遣元）

コロナ禍において、派遣契約の中途解除の増加または派遣契約の更新率の低下が発生した派遣元を6社ピックアップし、ヒアリング調査を実施した。

	a社	b社	c社	d社	e社	f社
所在地方	関東	九州	中国・四国	中部	関東	中部
主たる派遣先業種	情報通信業	情報通信業	製造業	製造業	情報通信業	卸売・小売・飲食・宿泊系
主たる派遣職種	専門・技術・管理職	事務職	生産工程	事務職	販売・サービス職	販売・サービス職
派遣労働者の業務内容	ソフトウェア開発業務	事務・コールセンターの業務	製紙関連の工場の生産ライン業務	事務・翻訳サービス・受付等の業務	法人営業の業務	リゾート施設のフロント/バックヤード業務(ワーキングホリデー労働者の派遣)
派遣元の派遣労働者の総数	23名（うち、23名が無期）	350名（うち、50名が無期）	40名（うち、1名が無期）	35名（うち、9名が無期）	16名（うち、2名が無期）	4名（うち、0名が無期）
ヒアリング対象選定理由（アンケート回答）	派遣契約の更新率が低下があった	派遣契約の中途解除の増加があった	派遣契約の中途解除増加・更新率低下の両方があった	派遣契約の更新率が低下があった	派遣契約の中途解除の増加があった	派遣契約の更新率が低下があった

(4)調査項目
派遣先事業所向け

アンケート調査では、コロナの派遣労働者への相対的な影響を明らかにするため、コロナ以前の取組状況、コロナの事業活動への影響、支援策の活用状況、雇用安定・維持の対応状況、コロナの労働者への影響、今後の人材活用の意向について調査を行った。
ヒアリング調査では、アンケート調査では分析が難しい、雇用安定・維持の取組の背景/効果等について明らかにするため、派遣先事業所において中途解除等を実施/回避できた要因、その際に派遣労働者の属性による違いがあるのかなどについて確認をした。

区分	アンケート調査項目	ヒアリング調査項目
属性	• 従業員数 • 所在地 • 主な業種 • 派遣受入れ職種 • 設立年数	
コロナ以前の取組状況	• 派遣受入れ職種 • 派遣労働者の雇入れ状況 • BCP対策状況 • 在宅勤務等の取組状況	
コロナの事業活動への影響	• 売上高の推移	• コロナ禍における売上高の推移に対して、影響を及ぼした主要な要因
支援策の活用状況	• 雇用調整助成金の活用 • 持続化給付金の活用 • 金融機関による資金繰り支援の活用	• 派遣労働者の休業の有無 • 派遣労働者への雇用調整助成金の支給の有無 • (活用した場合）支給に当たり派遣元との調整内容 • (活用しなかった場合)阻害要因
雇用安定・維持の対応状況	• 雇用安定・維持の取組状況 （柔軟な働き方/労働時間の調整等の状況） • 派遣中途解除等の雇用調整の実施状況 （中途解除/更新停止/新規受入れの抑制） • 派遣会社との交渉	• 派遣中途解除等の雇用調整を実施した要因 • (実施した場合)派遣中途解除等の雇用調整をした派遣労働者の属性等 • (回避した場合)派遣中途解除等の雇用調整を回避できた要因（取組/背景）
コロナの労働者への影響	• 労働者数の推移	
今後の人材活用の意向	• 売上高/労働者数の見通し • 労働者割合の見通し • 派遣労働者を活用する上で重視すること • 派遣受入れ業務の見通し	

(4)調査項目
派遣元企業向け

派遣元企業向け調査においては、派遣元/主たる派遣先の主な属性に応じて、コロナ禍が事業環境や事業活動にどのような影響をもたらしたかを明らかにし、その状況下で派遣労働者の雇用安定・維持の対応がどのように実行されたのかを明らかにすることを目的に、調査項目を設定した。

区分	アンケート調査項目	ヒアリング調査項目
属性	• 主たる派遣先の業種(コロナ前/現在) • 主たる派遣職種(コロナ前/現在) • 旧一般/特定 • 無期雇用の派遣労働者の割合 • 在宅勤務者の割合	
雇用安定・維持の対応 ＜予防措置＞	• 中途解除/不更新の防止のための派遣先との労働条件交渉	※「雇用安定・維持の対応＜事後措置＞」と同じ
派遣契約への影響	• 1回の契約期間の変化 • 1週間の総実労働時間の変化 • 派遣料金の変化 • 派遣労働者の賃金の変化 • 派遣労働者都合による中途解除 • 派遣先都合による中途解除 • 派遣契約の変更 • 派遣契約の更新率の変化	• コロナ禍において中途解除や不更新が発生した派遣先・派遣労働者の特徴
雇用安定・維持の対応 ＜事後措置＞	• 既存派遣先での新規案件獲得 • 新規の派遣先の開拓 • 休業による雇用維持 • 教育訓練による雇用維持 • マッチングの工夫	• コロナ禍の影響による中途解除や不更新への対応として行った取組について （取組の内容 / 取組の結果 / 取組における工夫 / 派遣先とのコミュニケーション状況 / 効果がなかった取組）
政府支援等の活用	• 雇調金の活用 • 持続化給付金の活用	• 雇用調整助成金の活用有無 • （活用した場合）活用の経緯 • （活用しなかった場合）満たさなかった要件
事業活動への影響	• 就業している派遣労働者数の推移 • 売上高の推移 • 今後の売上高の見通し	• コロナ禍の業績への影響度 • 過去の非常時との比較

(4)調査項目
派遣労働者向け

派遣労働者向けアンケート調査では、個人の属性及び仕事内容と、就業状況へのコロナ禍の影響や個人の変化について関係性を明らかにすることを目的に、調査項目を設定した。

区分	アンケート調査項目	
個人属性	• 年齢、性別、家族構成 • 収入（月収） • 主たる生計者 • 現住所、勤務地 • 派遣労働者で働く理由 • 自己啓発の取組状況	
仕事内容	• 派遣先企業の規模・業種 • 派遣先企業での職種 • 仕事のレベル	
働き方	• 勤務日数/週 • 労働時間/日	
就業状況への影響	【派遣社員を継続の場合】 • 派遣先企業の変化 • 派遣先変更の理由派遣元変更の有無 • 勤務日数の増減 • 労働時間の増減 • 職務内容の変化 • 働き方の柔軟さの変化(テレワーク等) • 中途解除等の有無 • 賃金の増減	【派遣社員を辞めた場合】 • 現在の雇用区分 • 雇用区分を変えた理由
活用した制度・保障等	• 休業手当の支給 • 休業支援金の給付 • 特別休暇の付与	
個人の変化	• 就労意欲 • キャリア意識 • 働き方の意向 • 健康状態	

Ⅱ.本調査のサマリー

(1)新型コロナウイルス感染症の影響により、何が起きたか

全体として、新型コロナウイルス感染症をきっかけとした派遣契約の中途解除、更新停止等の発生は、リーマンショック時と比較して限定的であった。特に派遣先については、経営への影響度が「大きなマイナス」と回答した割合に比較すると、中途解除を実施した割合が低いといえる。また、雇用調整助成金は多くの企業に周知・活用されていたといえる。

分析の視点	アンケート調査の単純集計結果		
	派遣先事業所	派遣元企業	派遣労働者
経営への影響	売上高の推移に対して新型コロナウイルス感染症の影響は「大きなマイナス」と回答した派遣先が全体の21.8%であった。	売上高の推移に対して新型コロナウイルス感染症の影響は「大きなマイナス」との回答が全体の3.2%。就業中の派遣労働者数の推移に対しての影響については「大きなマイナス」との回答は2.9%であった。	—
雇用安定・維持に向けた企業の取組	派遣労働者に対する在宅勤務・時差出勤・Web会議/TV会議の活用等の柔軟な働き方施策を行った企業は、各取組で25%程度であった。中途解除を回避するための派遣元との交渉は、13.6%の派遣先が実施したと回答。	中途解除や不更新への対応として、既存派遣先/新規派遣先への営業活動は、40%程度の派遣元が力を入れていた。中途解除を回避するための派遣先との交渉は、29.8%が実施したと回答。	在宅勤務・時差出勤・Web会議/TV会議の活用等の柔軟な働き方について、派遣先で経験したとの回答は、各取組で約8～16%程度であった。
政府等の支援の活用状況	42.7%の派遣先が雇用調整助成金を活用し、雇用調整助成金の仕組みを知らなかったと回答した派遣先は全体の2.0%にとどまった。	43.2%の派遣元が雇用調整助成金を活用し、雇用調整助成金の仕組みを知らなかったと回答した派遣元は全体の2.3%にとどまった。	—
派遣契約の中途解除・更新停止等の発生状況	中途解除を実施した事業所は3.5%、契約更新の停止をした事業所は16.6%と、どちらも割合は低かった。	派遣先都合による中途解除が増えたと回答した割合は10.8%、契約の更新率が下がったと回答した割合は18.1%と、どちらも割合は低かった。	回答時点で派遣社員である者のうち、中途解除を経験した割合は5.5%、不更新は11%であり、どちらも割合は低かった。
その他の影響	全体としては今般の非常事態を経ても、受け入れる派遣労働者の割合を変えない事業所が多い。	派遣料金・派遣労働者の賃金の水準については、どちらも今般の非常事態の前（2019年11月以前）と比較して、上がっている。	将来の雇用不安について「不安である」または「少し不安である」と回答した割合は平時の数値と比較して低く、52.8%であった。

全体として、**新型コロナウイルス感染症をきっかけとした派遣契約の中途解除、更新停止等の発生は、リーマンショック時と比較して限定的であった**。
特に派遣先については、経営への影響度が「大きなマイナス」と回答した割合に比較すると、中途解除を実施した割合が低いといえる。
加えて、今後の派遣の受入を抑制しようという意向も見られなかった。また、雇用調整助成金は多くの企業に周知・活用されていたといえる。

(2)コロナ禍において雇用安定・維持ができた企業の取組

コロナ禍で派遣労働者の雇用への影響は限定的であったが、その一因としては経営への影響を受けた派遣先は、派遣労働者があまり活用されていない業種に多かったことが挙げられる。また、派遣先での育成・戦力化・正社員転換を想定した派遣受入であったかどうかも雇用への影響に作用したと考えられる。政府支援の活用・企業の取組は、中途解除等の事後の取組として実施され、一定の効果があった。特に派遣先と派遣元の密な関係性が構築できている場合は、新規案件獲得や事前の条件交渉等が成功しやすいといえる。

分析の視点	アンケート調査のクロス集計結果			ヒアリング調査結果	
	派遣先事業所	派遣元企業	派遣労働者	派遣先事業所	派遣元企業
業種ごとの経営への影響の大きさ	新型コロナウイルス感染症の売上高の影響が大きかった派遣先業種は、「飲食店・宿泊業」「製造業」や「卸売・小売業」であった。そのうちの多くの業種（「飲食店・宿泊業」と「卸売・小売業」）は、全労働者に占める派遣労働者の割合が低かった。			製造業をはじめ多業種で感染症による人流減だけでなく、物流の停滞等が影響したが、全体として仕事量の減少はほとんど見られなかった。	製造業、接客関連の業種を中心に派遣ニーズの一時的な落ち込みがあったが、中途解除・更新率悪化等は大きくは発生していない。
企業内における派遣労働者の活用戦略	派遣労働者を活用する理由を「一時的・季節的な業務量の変動に対応するため」と回答した派遣先は、中途解除等が多い傾向にあった。	派遣労働者全体に占める無期雇用の派遣労働者の割合が低い派遣元は、中途解除・更新率が悪化した割合が高い傾向にあった。	雇用形態が「有期」の者は、中途解除等を経験した割合が高かった。	仕事や労働環境に慣れるのに時間を要し、せっかく戦力となった労働者を中途解除することは考えていない。	雇用への影響は、更新停止や中途解除だが、労働者本人の体調や意向が多い。派遣先都合の解除は連絡なく倒産したケース等のみ。
政府支援等の活用	雇用調整助成金の支給を受けた派遣先は全体と比較して、中途解除等の実施が多かった。一方で、支給条件を満たさなかった派遣先は、中途解除等がなかった割合が高かった。	雇用調整助成金の支給を受けた派遣元は全体と比較して、中途解除・更新率が悪化した企業が多い。一方で、支給条件を満たさなかった派遣元は、悪化しなかった割合が高い	－	派遣労働者の休業については、基本的には派遣先から派遣元に対して相談をしている。派遣先としても人材不足のトレンドから一度戦力化した人材を手放さないという意図で活用した。	
企業による雇用安定・維持に向けた工夫	残業時間の削減等の労働時間調整及び派遣元との交渉については、どちらの取組においても、実施した派遣先のほうが中途解除等を実施した割合が高い傾向であった。	教育訓練による雇用維持は実施した派遣元のほうが中途解除・更新率が悪化した割合が低かった。一方、派遣先との労働条件交渉や営業活動については、逆の傾向となった。	－	人材確保に苦労している派遣先は、派遣会社との良好な関係を築こうとしている。そのため、なるべく中途解除を避けるよう動いている。	中途解除等の事後に、新規案件等にシフトさせる。派遣先との親密な関係ができている場合には、紹介等で新規案件を発掘しやすい。

コロナ禍で派遣労働者の雇用への影響は限定的であったが、その**一因として経営への影響を受けた派遣先は派遣労働者があまり活用されていない業種に多かったこと**が挙げられる。また、**派遣先での育成・戦力化・正社員転換を想定した派遣受入であったかどうか**も雇用への影響に作用したと考えられる。**政府支援の活用・企業の取組は、中途解除等の事後の取組として実施**され、一定の効果があった。**特に派遣先と派遣元の密な関係性が構築できている場合は、新規案件獲得や事前の条件交渉等が成功しやすい**といえる。

Ⅲ.調査結果

１．新型コロナウイルス感染症により、
何が起きたか

【小括】
新型コロナウイルス感染症の影響により、何が起きたか

全体として、新型コロナウイルス感染症をきっかけとした派遣契約の中途解除、更新停止等の発生は、リーマンショック時と比較して限定的であった。特に派遣先については、経営への影響度が「大きなマイナス」と回答した割合に比較すると、中途解除を実施した割合が低いといえる。また、雇用調整助成金は多くの企業に周知・活用されていたといえる。

分析の視点	アンケート調査の単純集計結果		
	派遣先事業所	派遣元企業	派遣労働者
経営への影響	売上高の推移に対して新型コロナウイルス感染症の影響は「大きなマイナス」と回答した派遣先が全体の21.8%であった。	売上高の推移に対して新型コロナウイルス感染症の影響は「大きなマイナス」との回答が全体の3.2%。就業中の派遣労働者数の推移に対しての影響については「大きなマイナス」との回答は2.9%であった。	—
雇用安定・維持に向けた企業の取組	派遣労働者に対する在宅勤務・時差出勤・Web会議/TV会議の活用等の柔軟な働き方施策を行った企業は、各取組で25%程度であった。中途解除を回避するための派遣元との交渉は、13.6%の派遣先が実施したと回答。	中途解除や不更新への対応として、既存派遣先/新規派遣先への営業活動は、40%程度の派遣元が力を入れていた。中途解除を回避するための派遣先との交渉は、29.8%が実施したと回答。	在宅勤務・時差出勤・Web会議/TV会議の活用等の柔軟な働き方について、派遣先で経験したとの回答は、各取組で約8～16%程度であった。
政府等の支援の活用状況	42.7%の派遣先が雇用調整助成金を活用し、雇用調整助成金の仕組みを知らなかったと回答した派遣先は全体の2.0%にとどまった。	43.2%の派遣元が雇用調整助成金を活用し、雇用調整助成金の仕組みを知らなかったと回答した派遣元は全体の2.3%にとどまった。	—
派遣契約の中途解除・更新停止等の発生状況	中途解除を実施した事業所は3.5%、契約更新の停止をした事業所は16.6%と、どちらも割合は低かった。	派遣先都合による中途解除が増えたと回答した割合は10.8%、契約の更新率が下がったと回答した割合は18.1%と、どちらも割合は低かった。	回答時点で派遣社員である者のうち、中途解除を経験した割合は5.5%、不更新は11%であり、どちらも割合は低かった。
その他の影響	全体としては今般の非常事態を経ても、受け入れる派遣労働者の割合を変えない事業所が多い。	派遣料金・派遣労働者の賃金の水準については、どちらも今般の非常事態の前（2019年11月以前）と比較して、上がっている。	将来の雇用不安について「不安である」または「少し不安である」と回答した割合は平時の数値と比較して低く、52.8%であった。

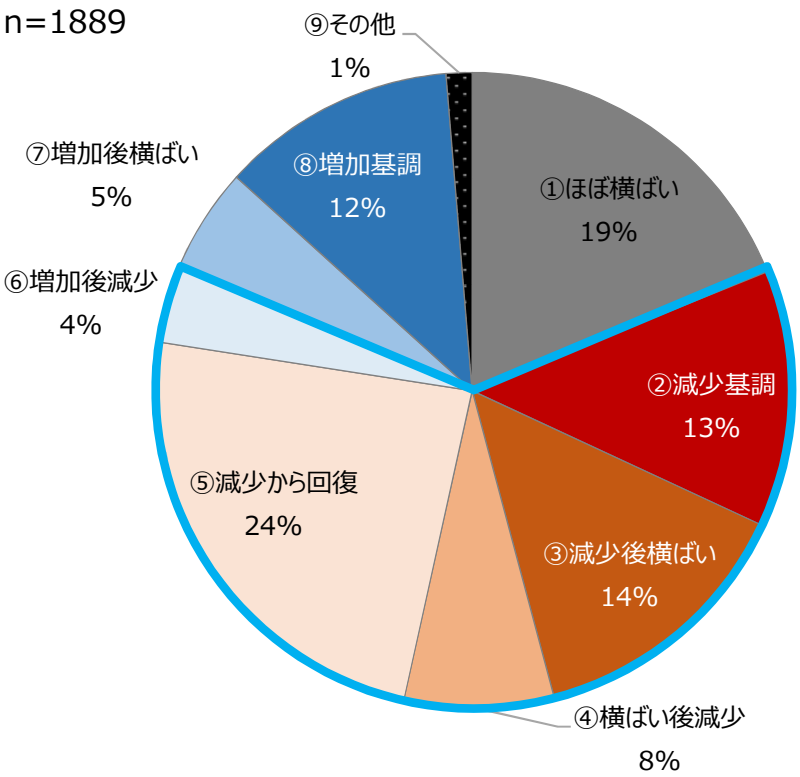
全体として、**新型コロナウイルス感染症をきっかけとした派遣契約の中途解除、更新停止等の発生は、リーマンショック時と比較して限定的であった**。
特に派遣先については、経営への影響度が「大きなマイナス」と回答した割合に比較すると、中途解除を実施した割合が低いといえる。
加えて、今後の派遣の受入を抑制しようという意向も見られなかった。また、雇用調整助成金は多くの企業に周知・活用されていたといえる。

(1)新型コロナウイルス感染症による経営への影響
①派遣先：売上高の変動

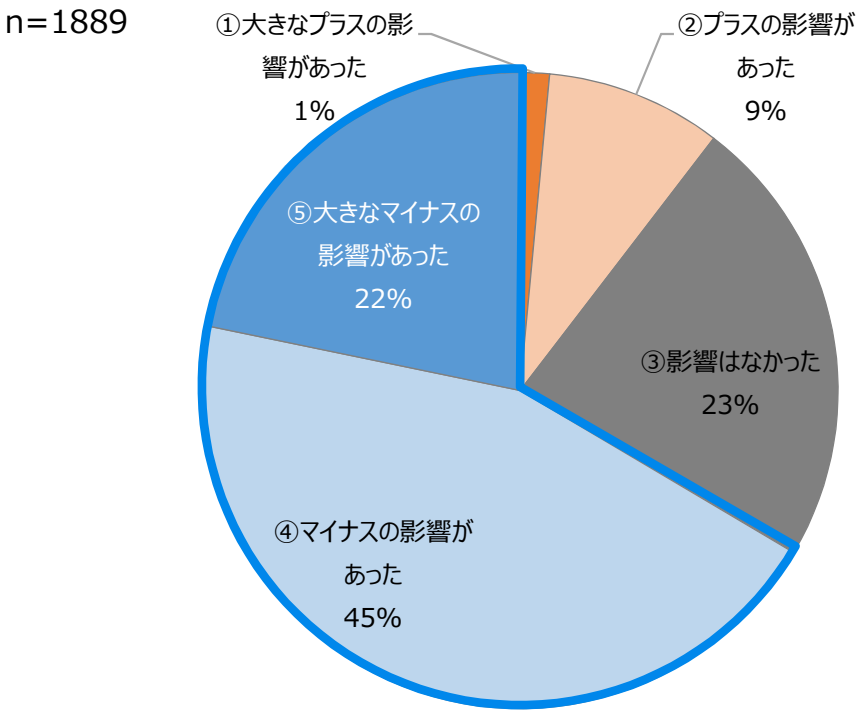
先 元 労

新型コロナウイルス感染症の事業活動への影響としては、回答事業所のうち、コロナ禍に売上高の減少を経験した事業所は約6割であり、新型コロナウイルス感染症が売上高に対してマイナスに作用した事業所は約7割を占めている。

売上高の推移



売上高に対するコロナ影響

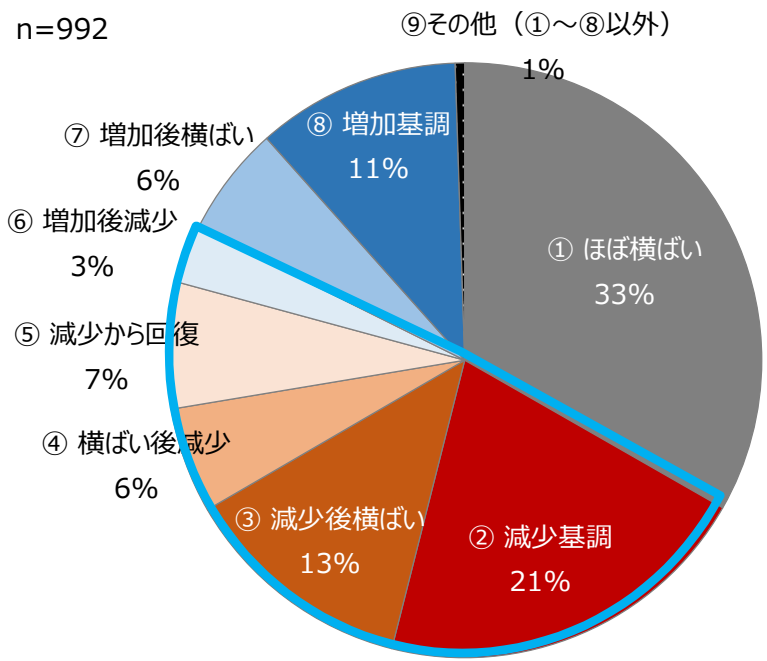


(1)新型コロナウイルス感染症による経営への影響
②派遣元：売上高の変動

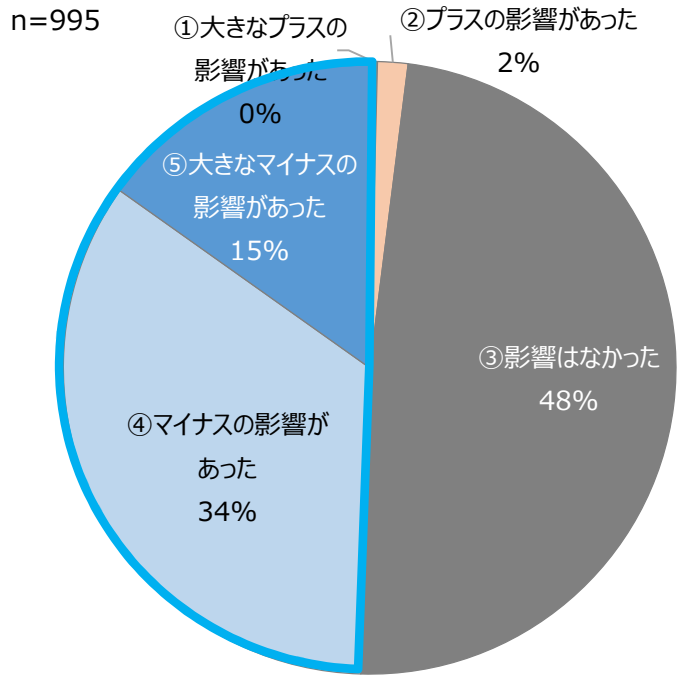
先 元 労

回答した派遣元企業のうち、コロナ禍に売上高の減少を経験した企業は約5割であり、新型コロナウイルス感染症が売上高に対してマイナスの影響があったと回答した企業も同じく約5割であった。どちらの数値も派遣先事業所調査と比較すると、派遣元企業調査のほうが「ほぼ横ばい」あるいは「影響はなかった」の割合が高く、事業への影響が小さかったといえる。

売上高の変動



売上高の変動に対する新型コロナウイルス感染症の影響度合い

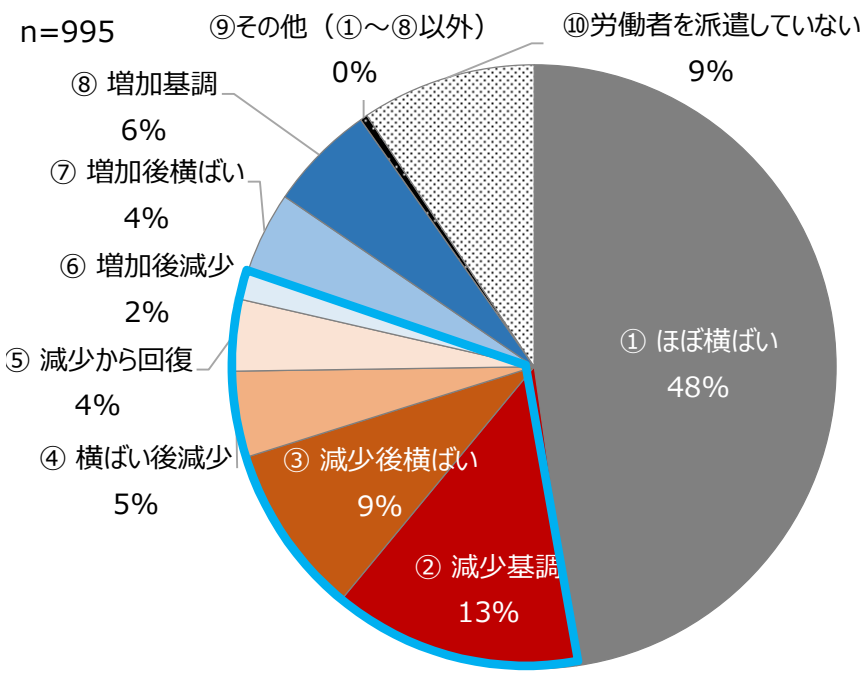


(1)新型コロナウイルス感染症による経営への影響
③派遣元：就業中の派遣労働者数の変動

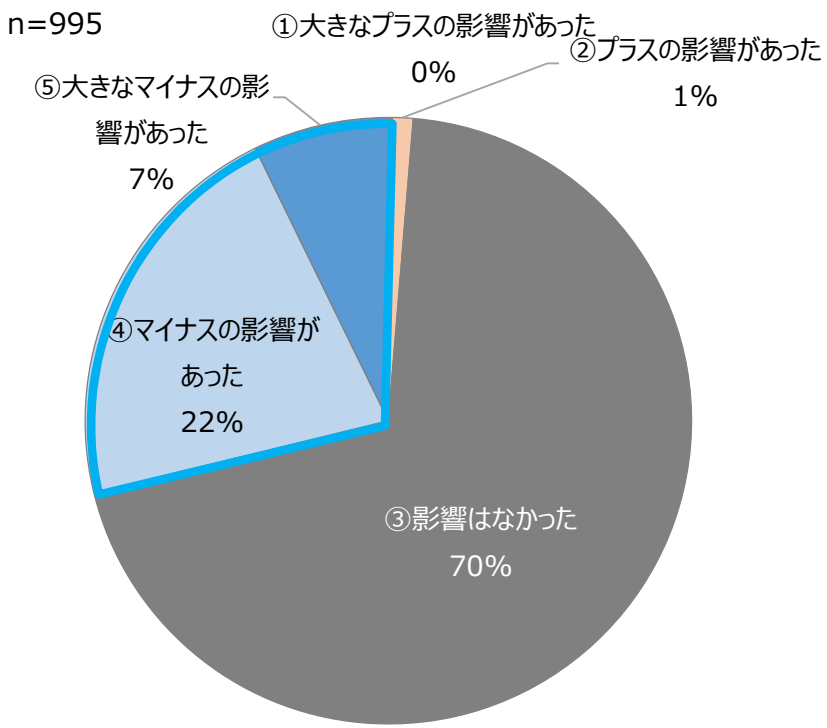
先 元 労

回答した派遣元企業のうち、コロナ禍に就業中の派遣労働者数の減少を経験した企業は約3割であり、新型コロナウイルス感染症が売上高に対してマイナスの影響があったと回答した企業も約3割であった。

就業中の派遣労働者数の変動



就業中の派遣労働者数の変動に対する新型コロナウイルス感染症の影響度合い



(2)新型コロナウイルス感染症に対する企業の取組
①派遣先：柔軟な働き方・労働時間の調整等の状況

先 元 労

コロナ禍における派遣先事業所での柔軟な働き方等については、いずれの取組においても正社員に対して行っている事業所が相対的に多く、派遣労働者に対して行っている事業所が相対的に少なかった。
コロナ禍における雇用安定維持に向けた取組としては、いずれの雇用形態においても一時休業を行った事業所が相対的に多かった。

柔軟な働き方等の実施状況（MA）

	正社員	非正社員	派遣労働者
①在宅勤務	52.2%	31.2%	22.4%
②WEB会議、TV会議の活用	74.9%	40.1%	27.6%
③時差出勤	45.6%	32.5%	25.5%
④フレックスタイム制	16.5%	10.0%	5.7%
⑤ワクチンの職域接種	33.6%	27.6%	21.5%
⑥勤務時間中のワクチン接種またはワクチン接種	59.6%	45.4%	23.0%

所定労働時間の調整等の実施状況（MA）

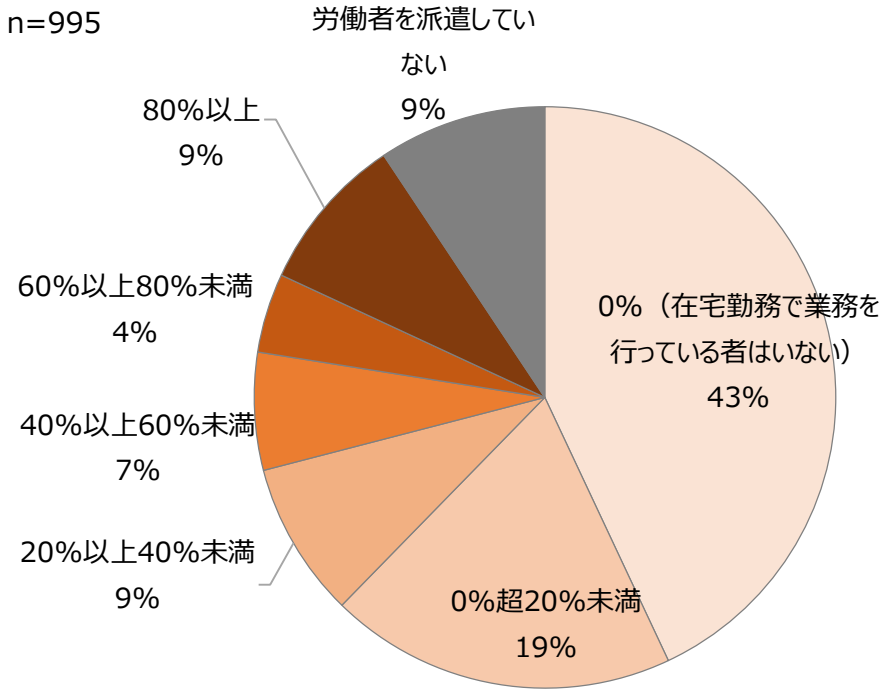
	正社員	非正社員	派遣労働者
⑦週当たりの所定労働時間の削減	5.5%	4.6%	4.7%
⑧出勤日や勤務時間帯の変更	16.6%	12.8%	11.0%
⑨残業時間の削減	25.6%	18.9%	14.8%
⑩一時休業	27.5%	23.9%	19.7%
⑪給与（基本給・各種手当）の引き下げ	1.0%	0.5%	-
⑫賞与の引き下げ・支給停止	7.1%	2.5%	-
⑬いずれも実施していない	4.7%	12.2%	22.5%

(2)新型コロナウイルス感染症に対する企業の取組
②派遣元：在宅勤務の状況・平均的な労働時間

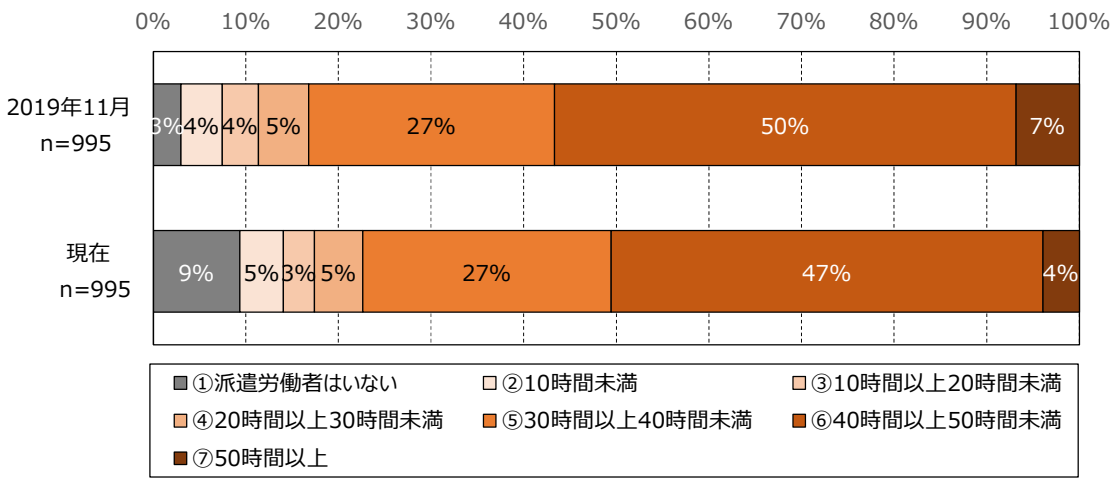
先 元 労

派遣元各社において在宅勤務を行っている派遣労働者の割合については、「0%(在宅勤務を行っている者はいない)」が最も多かった。割合に係らず在宅勤務を行っている者がいるという回答は50%程度に達した。
派遣労働者の1週間の総労働時間については、コロナ禍の前後で大きな変動は起きていないが、週に「50時間」の割合がわずかに下がる傾向にあった。

在宅勤務で就業する派遣労働者の割合



派遣労働者の1週間の総労働時間で最も多い区分



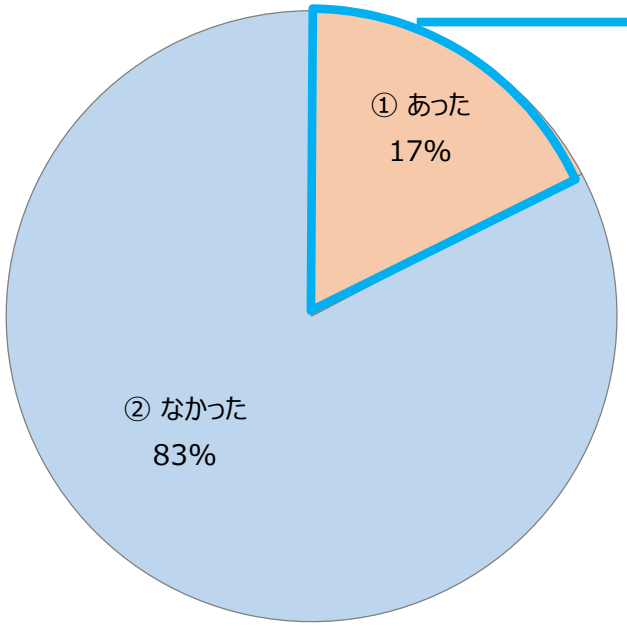
(2)新型コロナウイルス感染症に対する企業の取組
③派遣元：派遣契約の変更状況

先 元 労

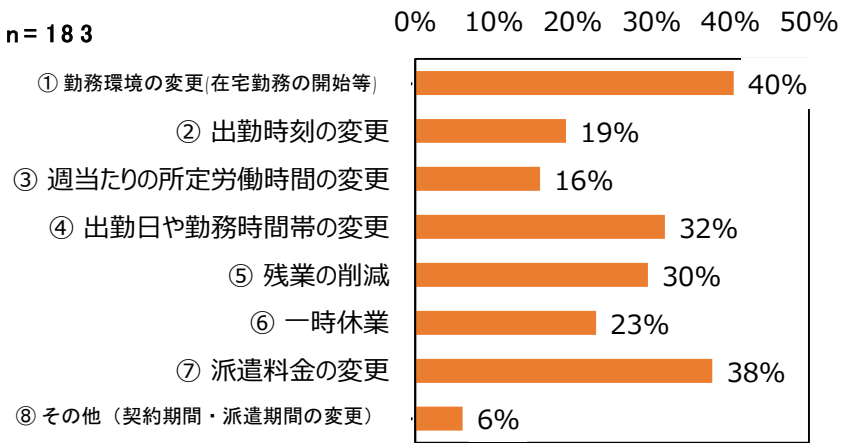
派遣元における中途解除を除く派遣契約の変更の発生状況については、全体の17%が「あった」と回答した。さらに、「あった」と回答した派遣元企業ではどのような派遣契約の変更が発生したのか、その内訳を見ると「勤務環境の変更(在宅勤務の開始等)」が最も多く、次いで「派遣料金の変更」が多かった。

派遣契約の変更（中途解除を除く）の有無

n=995



派遣契約の変更があった場合、その内容の内訳（MA）

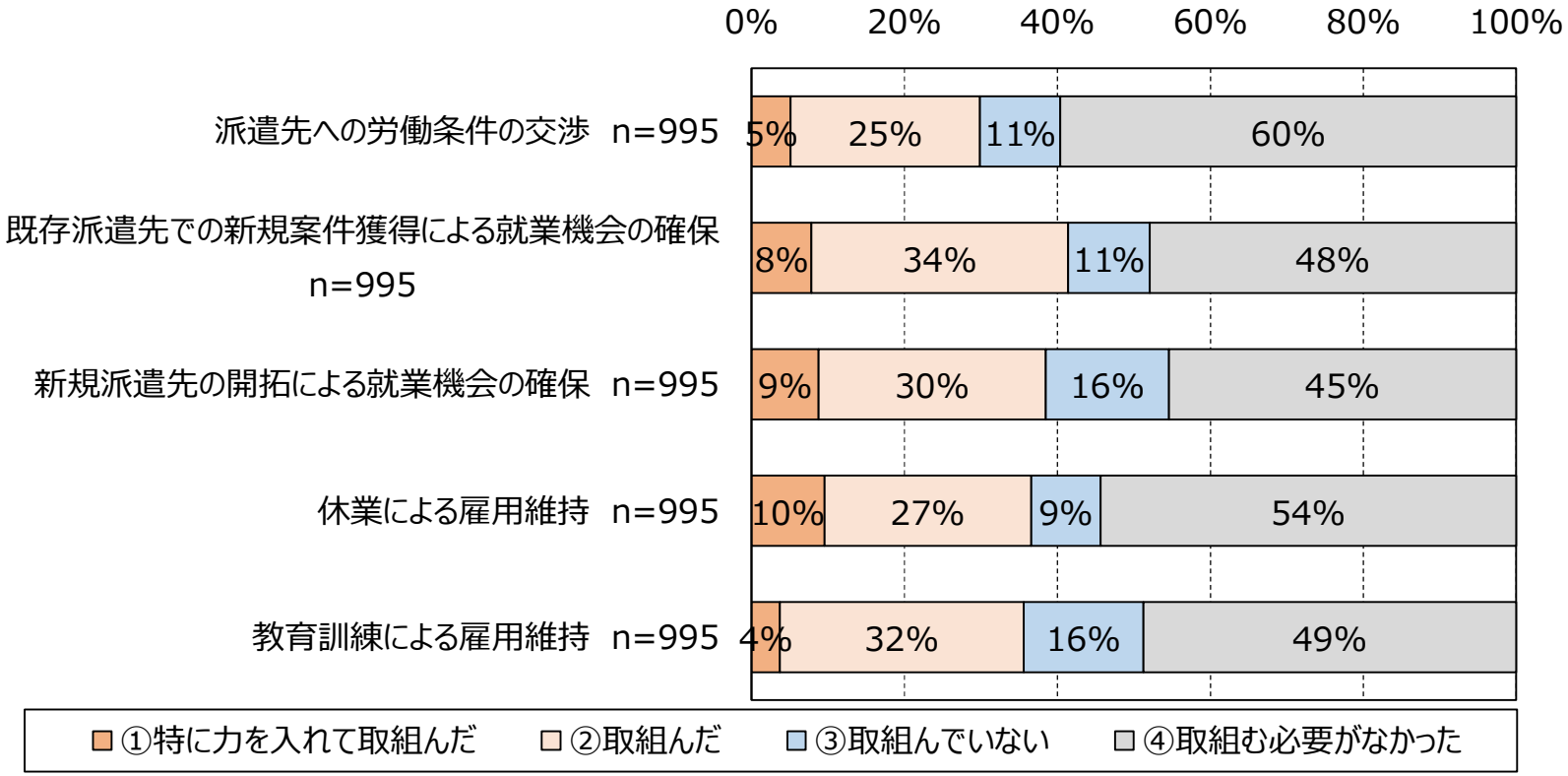


(2)新型コロナウイルス感染症に対する企業の取組
④派遣元：派遣先との交渉・新規案件の開拓等の状況

先 元 労

新型コロナウイルス感染症の影響による中途解除・不更新防止に向けた派遣先への労働条件交渉は、他の取組と比較して「取組んだ」「特に力を入れて取組んだ」と回答した割合が低かった。
差はわずかであるが、「既存派遣先での新規案件獲得」「新規派遣先の開拓」といった営業活動を通じた雇用維持は、他の取組と比較して、注力した派遣元企業の割合が多かった。

派遣先との交渉・新規案件の開拓等の実施有無

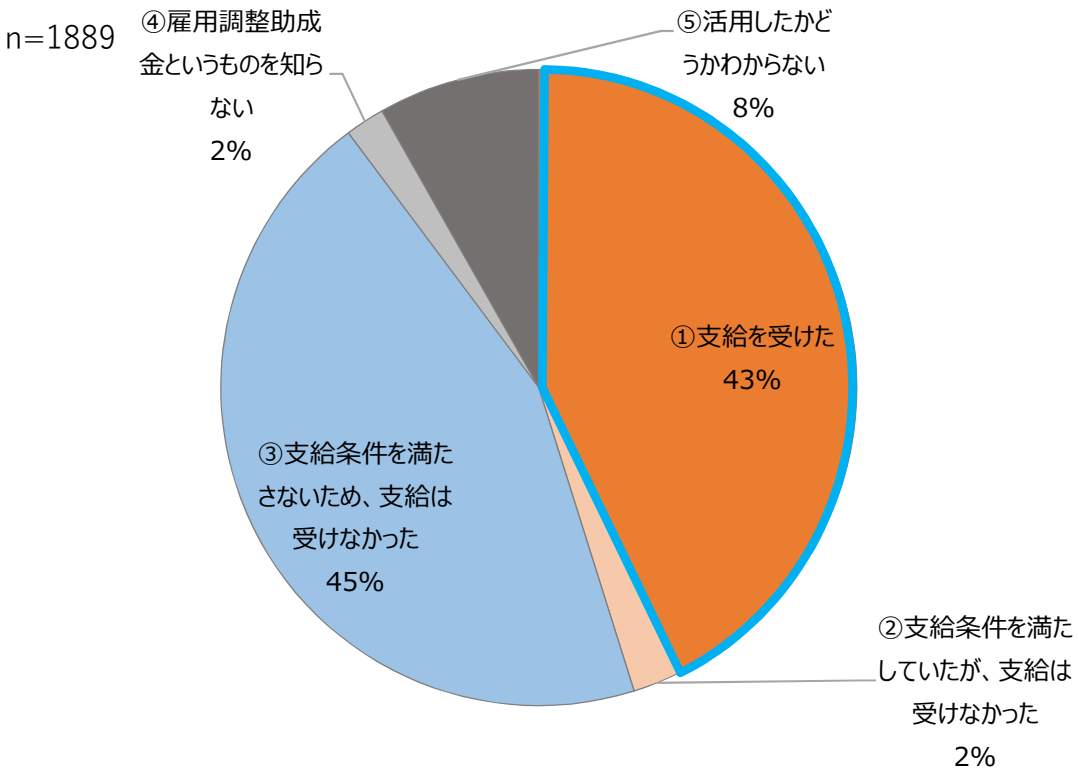


(3)新型コロナウイルス感染症に対する政府支援の活用
①派遣先：雇用調整助成金・持続化給付金の活用状況

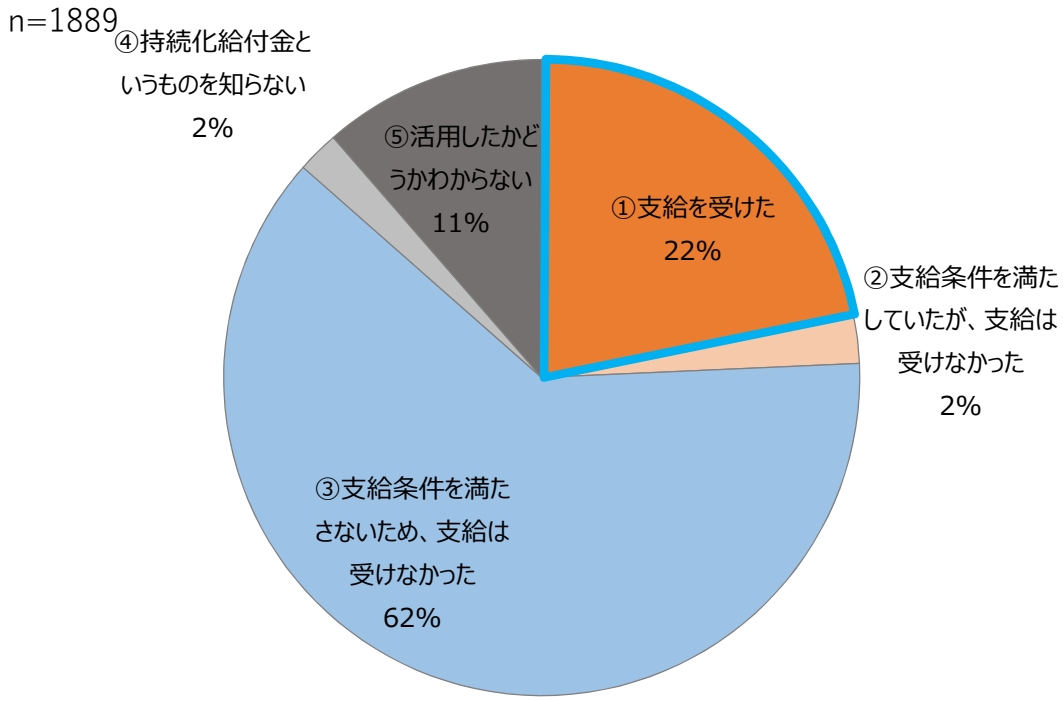
先 元 労

支援策の活用状況としては雇用調整助成金を活用している事業所が多く、回答事業所のうち、雇用調整助成金を活用した事業所が約4割を占めている。

雇用調整助成金の活用状況



持続化給付金の活用状況

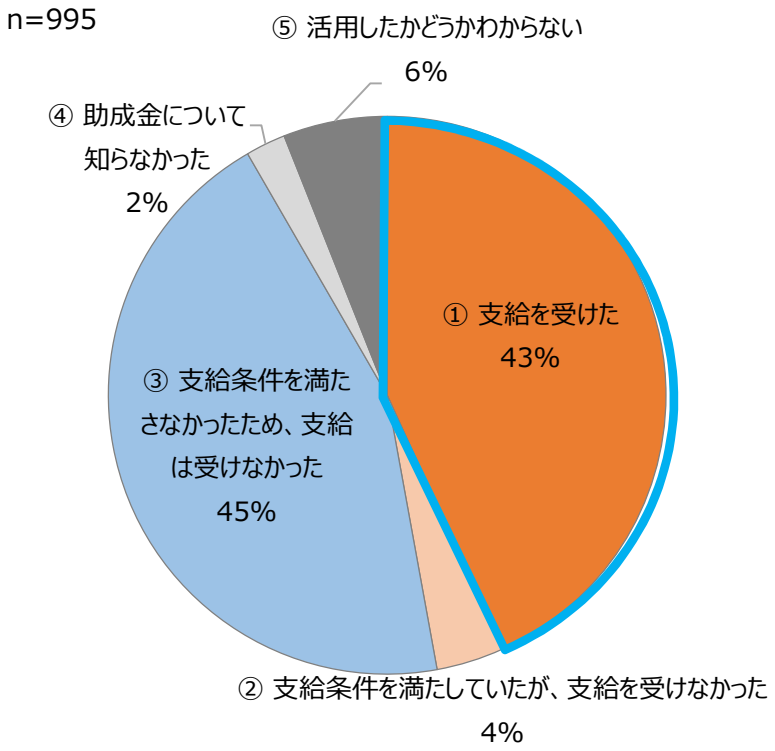


(3)新型コロナウイルス感染症に対する政府支援の活用
②派遣元：雇用調整助成金・持続化給付金の活用状況

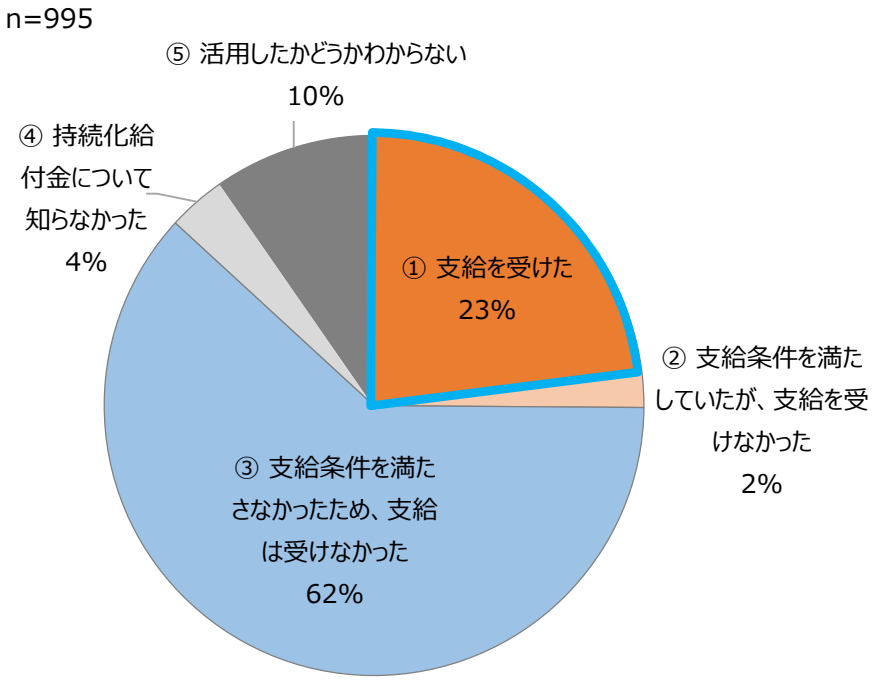
先 元 労

支援策の活用状況について、派遣元からの視点も派遣先事業所調査とほど同様の結果であり、雇用調整助成金を活用している派遣元企業が多く、回答企業のうち、雇用調整助成金を活用した事業所が約4割を占めている。

雇用調整助成金の活用状況



持続化給付金の活用状況

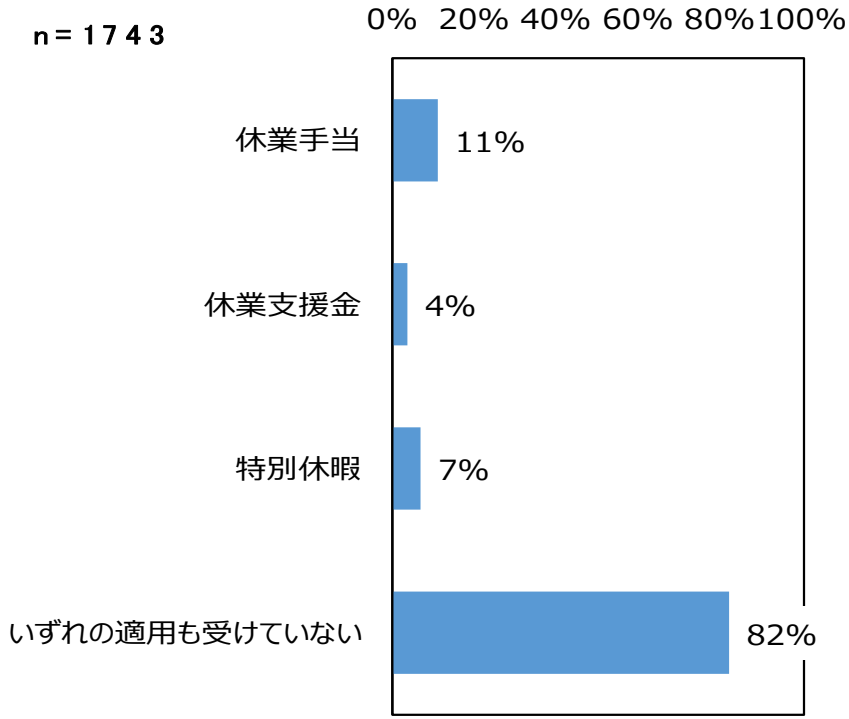


(3)新型コロナウイルス感染症に対する政府支援の活用
③労働者：派遣先で受けた施策

先 元 労

一方で、派遣労働者からの視点では「休業手当」「休業支援金」「特別休暇」等の施策を経験した者の割合は、現在も派遣労働者を継続している者の5～10%程度であり、「いずれの適用も受けていない」と回答した割合が80%以上であった。

（現在も派遣労働者を継続している者）
現在の派遣先で受けた施策（MA）



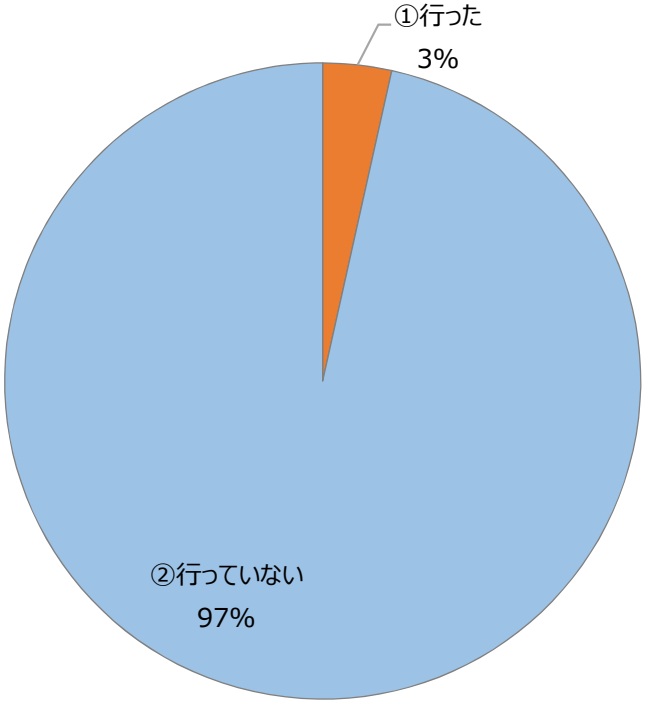
(4)新型コロナウイルス感染症による派遣契約の中途解除
①派遣先：派遣契約の中途解除の発生状況

先 元 労

派遣労働者に限定した取組として派遣労働者の中途解除を実施した事業所は、回答事業所のうち3.5%であり、リーマンショック時の2008年時の調査と比較すると、低い水準にとどまっていると考えられる。

派遣契約の中途解除の発生状況

n=1889



【参考】リーマンショック時の派遣契約の中途解除※

n=11647

（単位：%）

産業・事業所規模	派遣労働者が就業している事業所計	派遣契約の中途解除の有無：中途解除したことがある事業所		中途解除の理由（複数回答）：派遣労働者の技術・技能に問題があった	派遣労働者の勤務状況に問題があった	派遣労働者と事業所の他の労働者との人間関係に問題があった	事業所の事業計画に急な変更・中止が発生した	欠員の補充が可能になった	その他	中途解除したことはない事業所	不明
総数	100.0	22.8	(100.0)	(36.1)	(47.1)	(9.7)	(14.4)	(10.0)	(21.6)	75.4	1.8

資料出所：厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」(2008)より。

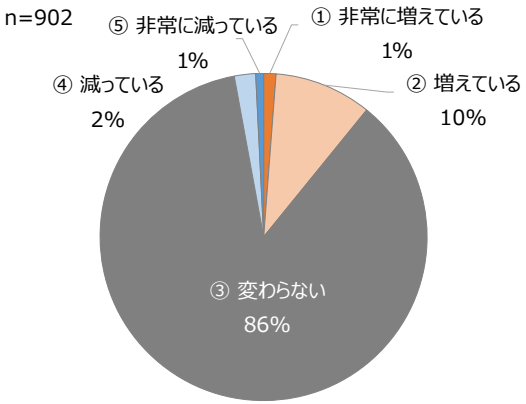
※2007年10月1日～2008年9月30日の派遣契約の中途解除状況を調査。

(4)新型コロナウイルス感染症による派遣契約の中途解除
②派遣元：派遣契約の中途解除の発生状況

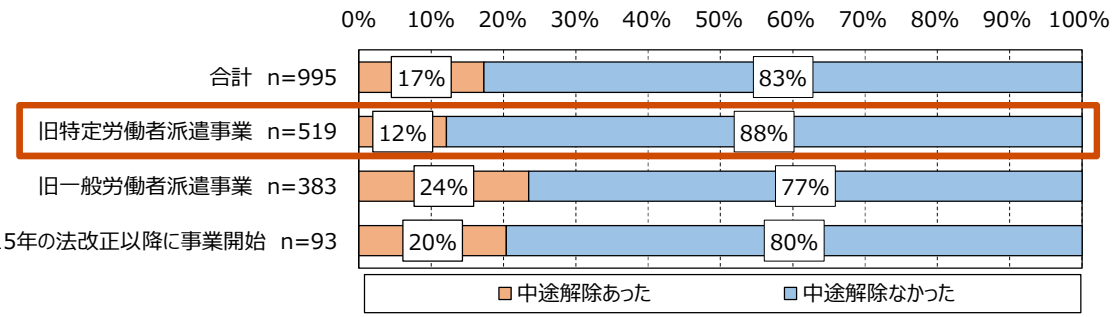
先 元 労

派遣先都合による中途解除について、コロナ禍を経て「増えている」「非常に増えている」と回答した派遣元企業は、10%程度と少なかった。また、2019年12月以降に派遣先都合の中途解除が「あった」と回答した割合は17%、特に旧特定労働者派遣事業の派遣元企業は12%であり、リーマンショック後(平成22年調査)のデータと比較して影響は小さいと言える。

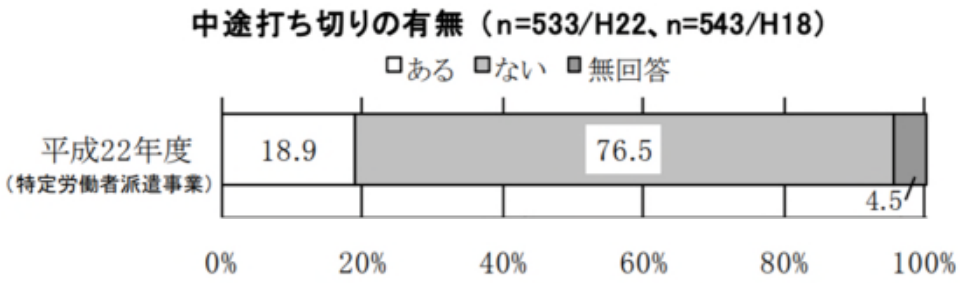
派遣先都合の中途解除の変化
(2019年11月以前と比較して)



2019年12月以降の派遣先都合の中途解除の有無



【参考】リーマンショック後の過去3年間の中途打ち切りの有無※ <派遣元調査>



資料出所：東京都産業労働局 「平成22年度 派遣労働に関する実態調査」

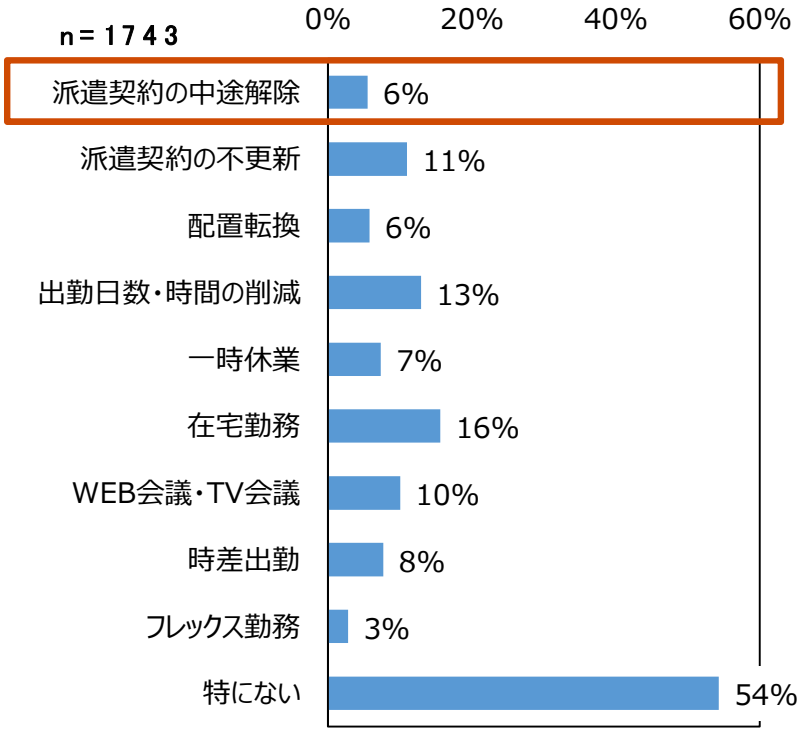
※ 平成22年10月1日から過去3年間に派遣先から派遣契約を途中で打ち切られたことの有無
対象は「特定労働者派遣事業」のみ。本調査は4年に1度であり、前回調査は「一般労働者派遣事業」が対象。

(4)新型コロナウイルス感染症による派遣契約の中途解除
③労働者：派遣契約の中途解除の発生状況

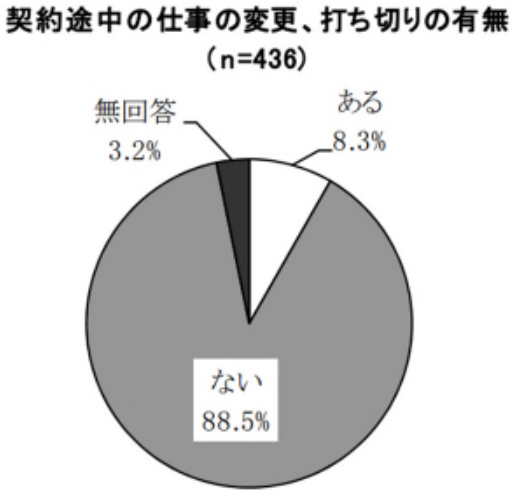
先 元 労

現在も派遣労働者を継続している労働者側の視点では、「派遣契約（労働者派遣契約）の中途解除」を経験した者は6%であった。リーマンショック後(平成22年調査)の調査において、過去3年間で「契約途中の仕事の変更、打ち切り」があったと回答した割合と比較すると本調査の数値のほうが若干低かった。

（現在も派遣労働者を継続している者）
2019年12月以降派遣先企業で経験したこと（MA）



【参考】リーマンショック後の過去3年間の契約途中の仕事の変更、打ち切りの有無※ ＜派遣労働者調査＞



資料出所：東京都産業労働局 「平成22年度 派遣労働に関する実態調査」
※ 平成22年10月1日から過去3年間に派遣先から派遣契約を途中で打ち切られたことの有無
対象は「常用型派遣労働者」のみ。

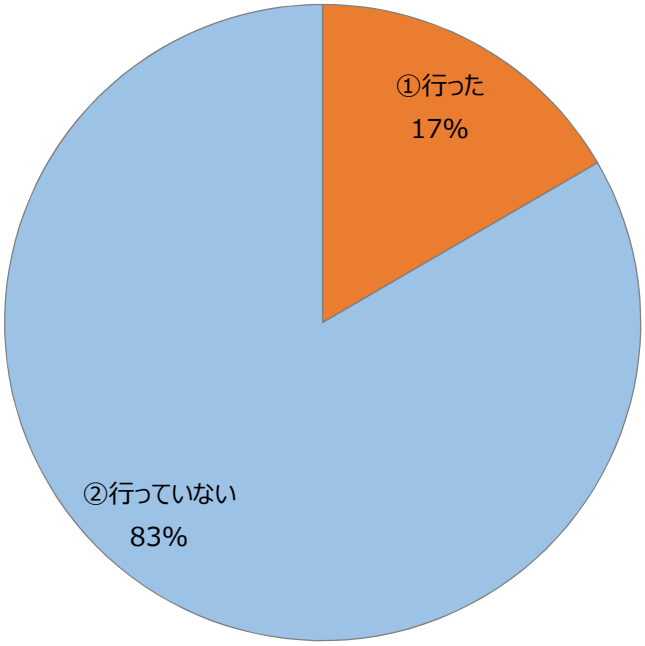
(5)新型コロナウイルス感染症による派遣契約の更新停止
①派遣先：派遣契約の更新停止の状況

先 元 労

コロナ禍で派遣契約の更新停止をした事業所は、回答事業所のうち17%であった。

派遣契約の更新停止の発生状況

n=1889

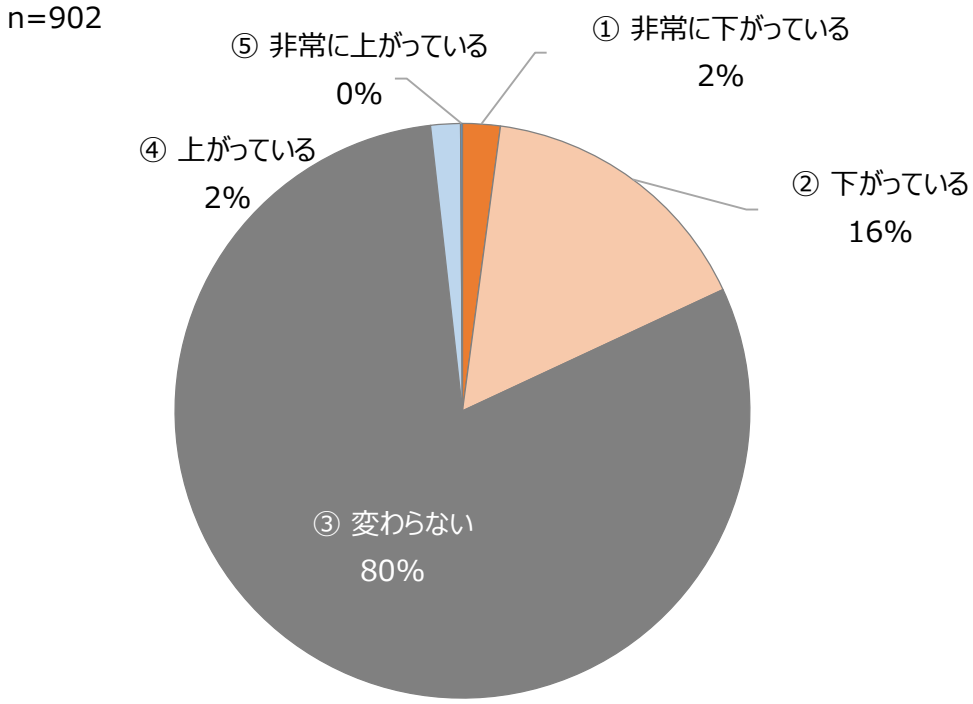


(5)新型コロナウイルス感染症による派遣契約の更新停止
②派遣元：派遣契約の更新停止の状況

先 元 労

派遣契約の更新率について、コロナ禍を経て「下がっている」「非常に下がっている」と回答した派遣元は、18%で、「変わらない」と回答した派遣元は80%であった。

派遣契約の更新率の変化

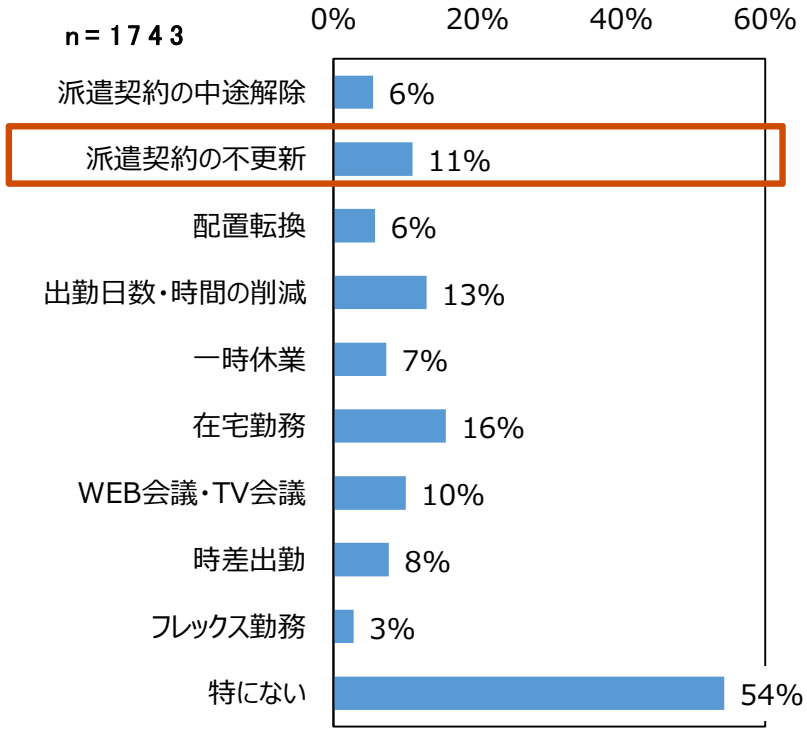


(5)新型コロナウイルス感染症による派遣契約の更新停止
③労働者：派遣契約の更新停止の状況

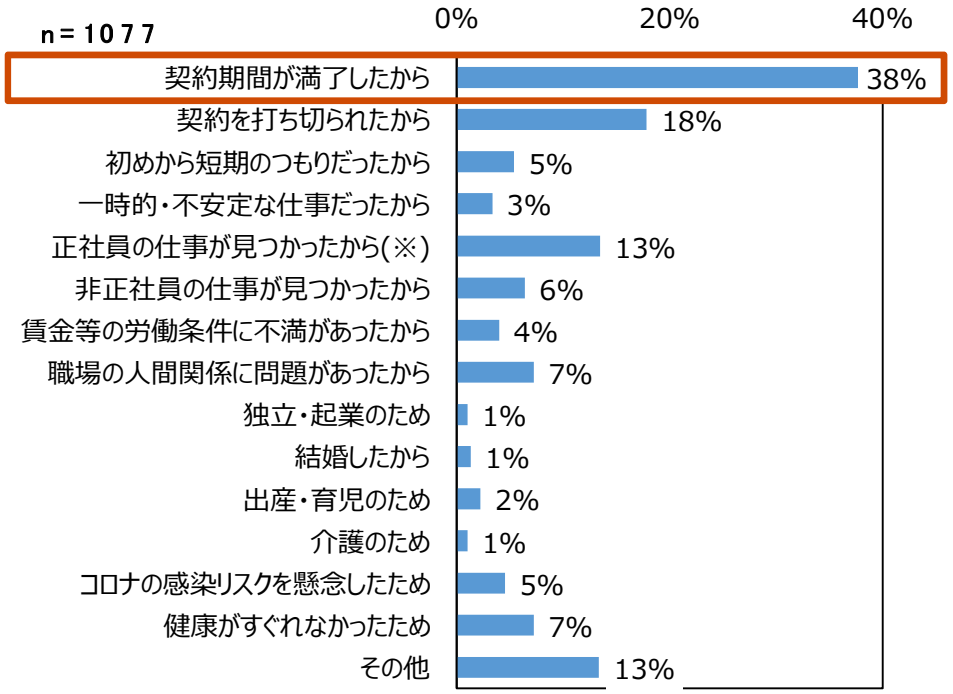
先 元 労

現在も派遣労働者を継続している労働者側の視点では、「派遣契約（労働者派遣契約）の不更新」を経験した者は11%であった。
一方で、現在は派遣労働者ではない労働者側の視点では、派遣労働者として働くことを辞めた理由として、「契約期間が満了したから」は38%となっている。

（現在も派遣労働者を継続している者）
2019年12月以降派遣先企業で経験したこと（MA）



（現在は派遣労働者ではない者）
2019年12月以降派遣労働者として働くことを辞めた理由（MA）



※ 派遣先で正社員登用された場合も含む

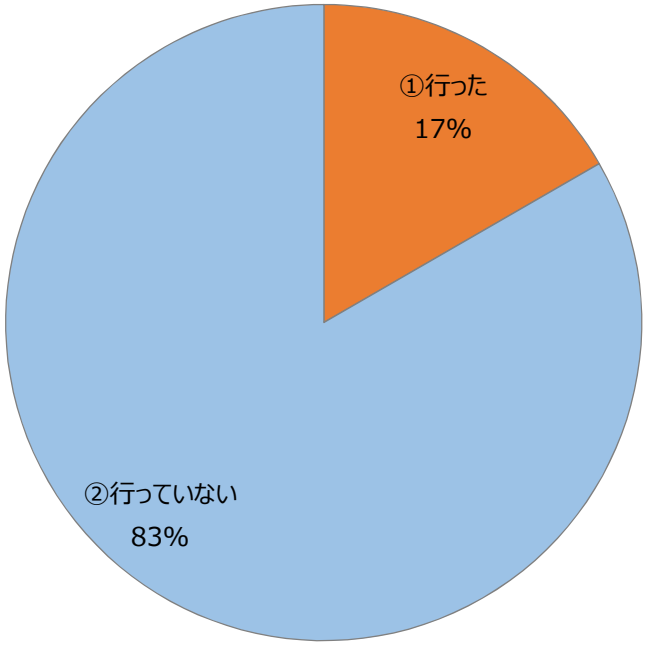
(6)新型コロナウイルス感染症によるその他の影響
①派遣先：新規派遣労働者の受入れ抑制の状況

先 元 労

コロナ禍で新規派遣労働者の受入れを抑制した事業所は、回答事業所のうち17%であった。

新規派遣労働者の受入抑制の状況

n=1889



(6)新型コロナウイルス感染症によるその他の影響
①派遣先：今後の雇用ポートフォリオの展望

先 元 労

今後の派遣労働者に対する影響については、派遣労働者の「割合を変えない」と回答した事業所が全体の6割を占めており、コロナ前の平成29(2017)年度実態調査と比較すると、2倍近くに増加していることを踏まえれば、全体としてはコロナを経ても、受け入れる派遣労働者の割合を変えない事業所が多い。

派遣労働者の割合の変更

		N数	（22）．雇用区分ごとの労働者の割合を今後変更する方針がありますか。		
			割合を増やす	割合を変えない	割合を減らす
正社員	本調査	1,607	45.0%	53.0%	2.1%
	H29実態調査	5,831	43.2%	53.5%	3.5%
非正社員	本調査	1,363	15.1%	73.1%	11.8%
	H29実態調査	4,043	37.2%	56.5%	6.3%
派遣労働者	本調査	1,364	10.7%	61.0%	28.3%
	H29実態調査	691	25.0%	38.2%	36.8%

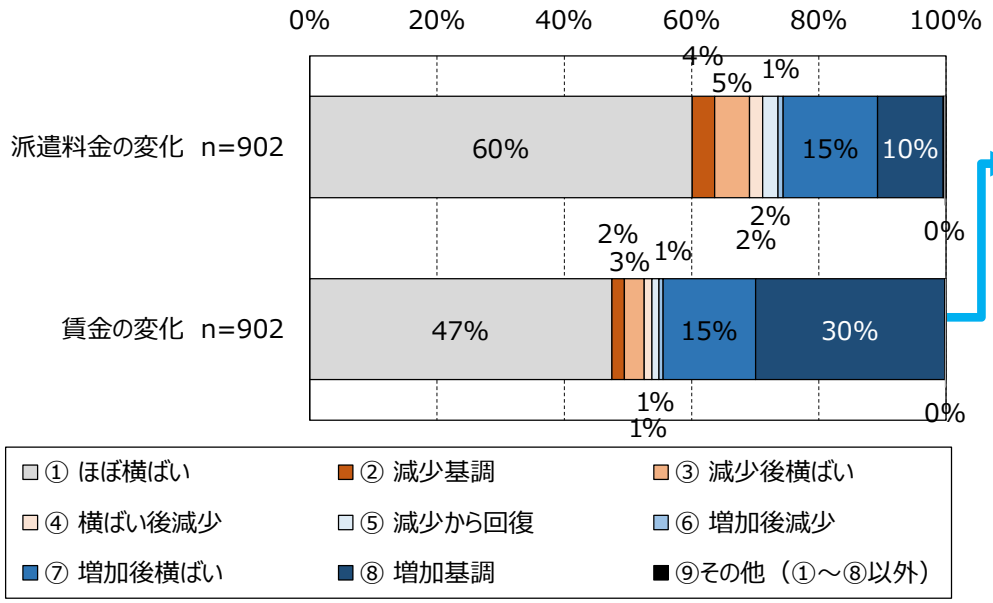
資料出所：厚生労働省「平成29年度派遣労働者実態調査」(2017)をもとに弊社作成。

(6)新型コロナウイルス感染症によるその他の影響
②派遣元：派遣料金・賃金の変化

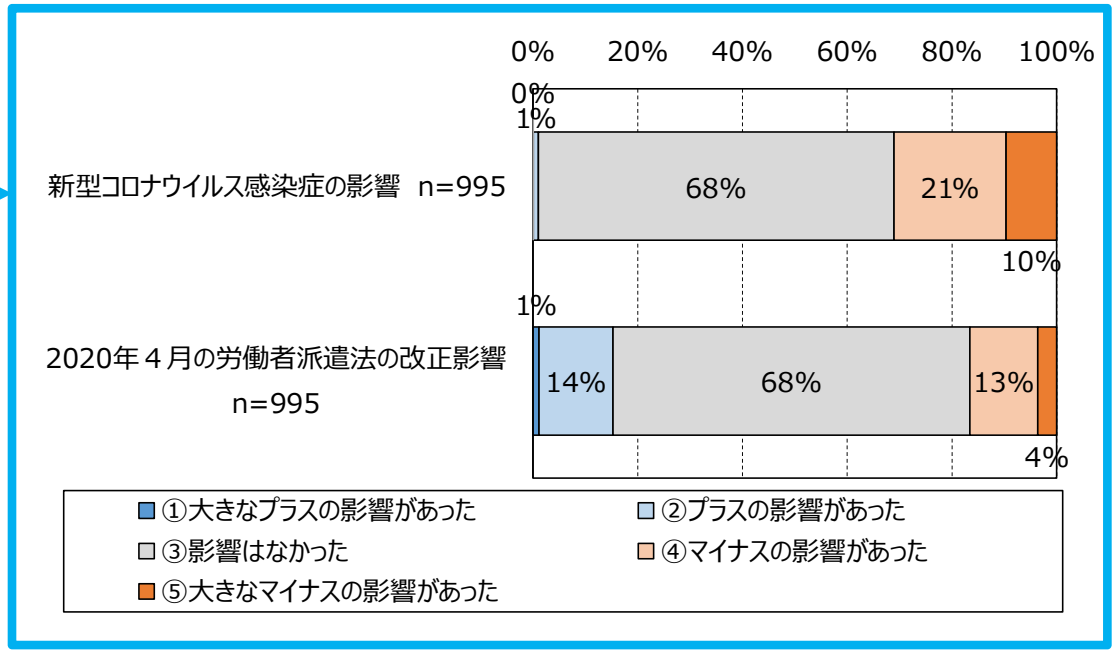
先 元 労

派遣料金・派遣労働者の賃金について、2019年12月以降、全体的には増加を経験した派遣元が多かった。特に賃金については「増加基調」「増加後横ばい」の合計で45%程度を占めていた。
また、賃金の変化に関しては2020年4月の労働者派遣法改正によって「大きなプラスの影響があった」「プラスの影響があった」と回答した割合が高かった。

2019年12月以降派遣料金・賃金の変化



新型コロナウイルス感染症等が賃金にどのように影響したか



(6)新型コロナウイルス感染症によるその他の影響
②派遣元：無期雇用派遣の割合

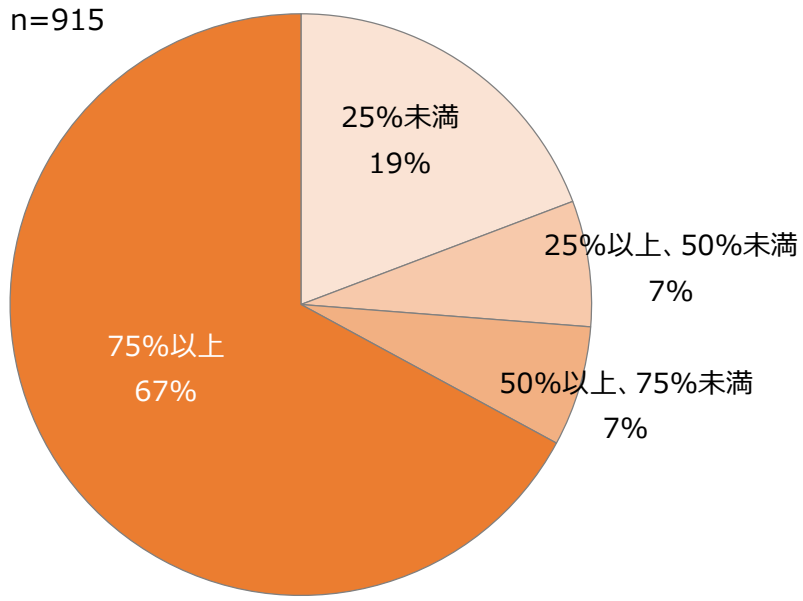
先 元 労

派遣元各社における就業中の派遣労働者数（全体）の中央値は8人であった。また、全体のうち無期雇用派遣労働者数の中央値は5人であった。就業中の派遣労働者全体に占める無期雇用派遣の割合については、「75%以上」が最も多く67%であった。

就業中の派遣労働者数

就業中の派遣労働者数(全体)	平均値	54.5(人)
	中央値	8.0(人)
	第1四分位	2.0(人)
	第3四分位	29.0(人)
	最大	17000.0(人)
	最小	0.0(人)
	サンプル数	N=994
上記のうち、無期雇用派遣労働者数	平均値	26.5(人)
	中央値	5.0(人)
	第1四分位	1.0(人)
	第3四分位	15.0(人)
	最大	10000.0(人)
	最小	0.0(人)
	サンプル数	N=994

就業中の派遣労働者全体に占める無期雇用派遣の割合

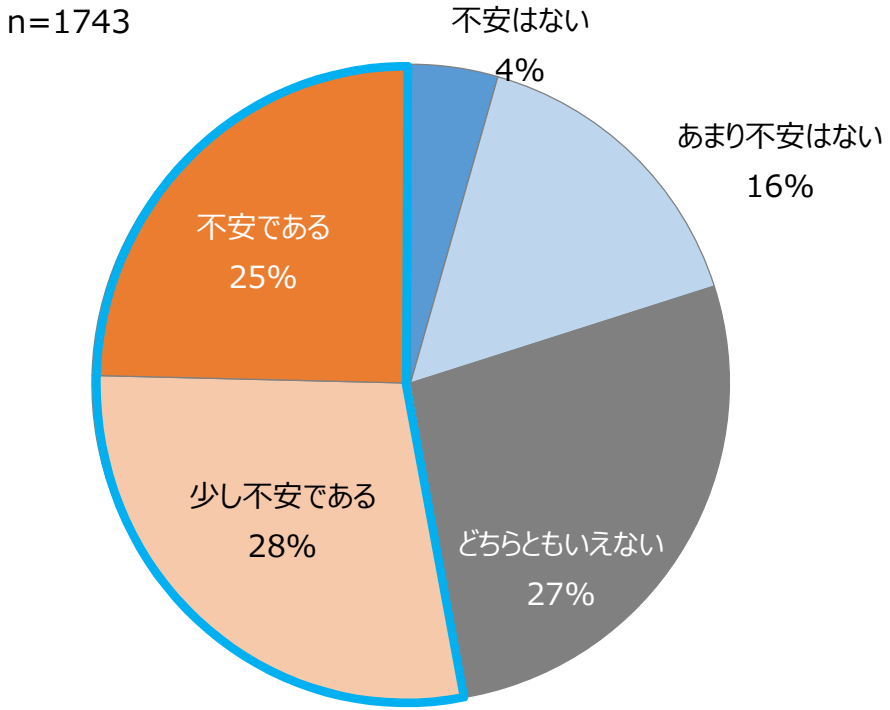


(6)新型コロナウイルス感染症によるその他の影響
③労働者：将来の雇用不安

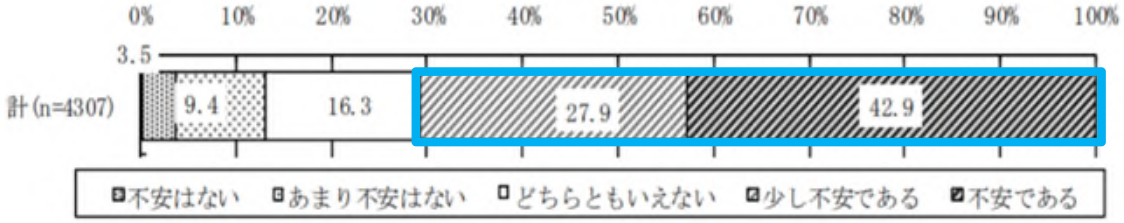
先 元 労

現在も派遣労働者を継続している労働者の視点では、派遣労働における仕事や雇用の安定について「不安である」「少し不安である」と回答した割合は53%であった。
リーマンショック後の調査データと比較すると、「不安である」「少し不安である」と回答した割合は本調査のほうが低かった。

（現在も派遣労働者を継続している者）
雇用不安の状況



【参考】 リーマンショック後の派遣労働者の
将来の雇用不安



資料出所：JILPT 「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査（派遣労働者調査）2011年」
※ 調査期間：2010年２月15日から３月3日。調査時点は2010年２月１日。

Ⅲ.調査結果

２．コロナ禍において雇用安定・維持ができた企業の取組

【小括】
コロナ禍において雇用安定・維持ができた企業の取組

コロナ禍で派遣労働者の雇用への影響は限定的であったが、その一因としては経営への影響を受けた派遣先は、派遣労働者があまり活用されていない業種に多かったことが挙げられる。また、派遣先での育成・戦力化・正社員転換を想定した派遣受入であったかどうかも雇用への影響に作用したと考えられる。政府支援の活用・企業の取組は、中途解除等の事後の取組として実施され、一定の効果があった。特に派遣先と派遣元の密な関係性が構築できている場合は、新規案件獲得や事前の条件交渉等が成功しやすいといえる。

分析の視点	アンケート調査のクロス集計結果			ヒアリング調査結果	
	派遣先事業所	派遣元企業	派遣労働者	派遣先事業所	派遣元企業
業種ごとの経営への影響の大きさ	新型コロナウイルス感染症の売上高の影響が大きかった派遣先業種は、「飲食店・宿泊業」「製造業」や「卸売・小売業」であった。そのうちの多くの業種（「飲食店・宿泊業」と「卸売・小売業」）は、全労働者に占める派遣労働者の割合が低かった。			製造業をはじめ多業種で感染症による人流減だけでなく、物流の停滞等が影響したが、全体として仕事量の減少はほとんど見られなかった。	製造業、接客関連の業種を中心に派遣ニーズの一時的な落ち込みがあったが、中途解除・更新率悪化等は大きくは発生していない。
企業内における派遣労働者の活用戦略	派遣労働者を活用する理由を「一時的・季節的な業務量の変動に対応するため」と回答した派遣先は、中途解除等が多い傾向にあった。	派遣労働者全体に占める無期雇用の派遣労働者の割合が低い派遣元は、中途解除・更新率が悪化した割合が高い傾向にあった。	雇用形態が「有期」の者は、中途解除等を経験した割合が高かった。	仕事や労働環境に慣れるのに時間を要し、せっかく戦力となった労働者を中途解除することは考えていない。	雇用への影響は、更新停止や中途解除だが、労働者本人の体調や意向が多い。派遣先都合の解除は連絡なく倒産したケース等のみ。
政府支援等の活用	雇用調整助成金の支給を受けた派遣先は全体と比較して、中途解除等の実施が多かった。一方で、支給条件を満たさなかった派遣先は、中途解除等がなかった割合が高かった。	雇用調整助成金の支給を受けた派遣元は全体と比較して、中途解除・更新率が悪化した企業が多い。一方で、支給条件を満たさなかった派遣元は、悪化しなかった割合が高い	－	派遣労働者の休業については、基本的には派遣先から派遣元に対して相談をしている。派遣先としても人材不足のトレンドから一度戦力化した人材を手放さないという意図で活用した。	
企業による雇用安定・維持に向けた工夫	残業時間の削減等の労働時間調整及び派遣元との交渉については、どちらの取組においても、実施した派遣先のほうが中途解除等を実施した割合が高い傾向であった。	教育訓練による雇用維持は実施した派遣元のほうが中途解除・更新率が悪化した割合が低かった。一方、派遣先との労働条件交渉や営業活動については、逆の傾向となった。	－	人材確保に苦労している派遣先は、派遣会社との良好な関係を築こうとしている。そのため、なるべく中途解除を避けるよう動いている。	中途解除等の事後に、新規案件等にシフトさせる。派遣先との親密な関係ができている場合には、紹介等で新規案件を発掘しやすい。

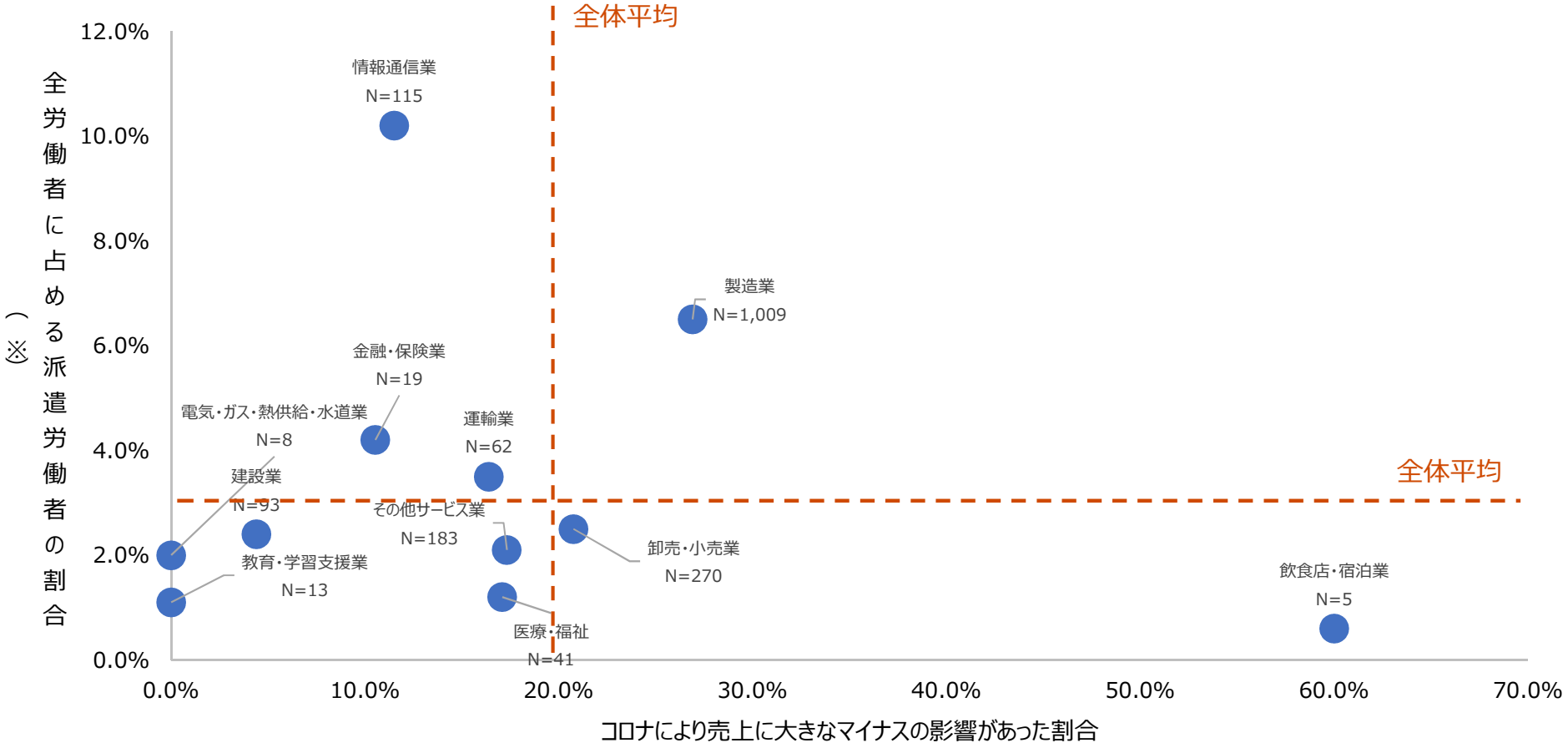
コロナ禍で派遣労働者の雇用への影響は限定的であったが、その**一因として経営への影響を受けた派遣先は派遣労働者があまり活用されていない業種に多かったこと**が挙げられる。また、**派遣先での育成・戦力化・正社員転換を想定した派遣受入であったかどうか**も雇用への影響に作用したと考えられる。**政府支援の活用・企業の取組は、中途解除等の事後の取組として実施**され、一定の効果があった。**特に派遣先と派遣元の密な関係性が構築できている場合は、新規案件獲得や事前の条件交渉等が成功しやすい**といえる。

(1)業種ごとの経営への影響の大きさ
①派遣先：業種ごとの売上高への影響・派遣労働者数

先 元 労

サンプル数が少ない業種もあるものの、全体の傾向としては、新型コロナウイルス感染症の売上高に対する影響が大きかった派遣先の業種は、「飲食店・宿泊業」、「製造業」、「卸売・小売業」であった。そのうちほとんどの業種（「飲食店・宿泊業」、「卸売・小売業」）では、全労働者に占める派遣労働者の割合が低かった。

売上への大きなマイナス影響があった割合と派遣労働者の割合の関係



※平成29年派遣労働者実態調査より

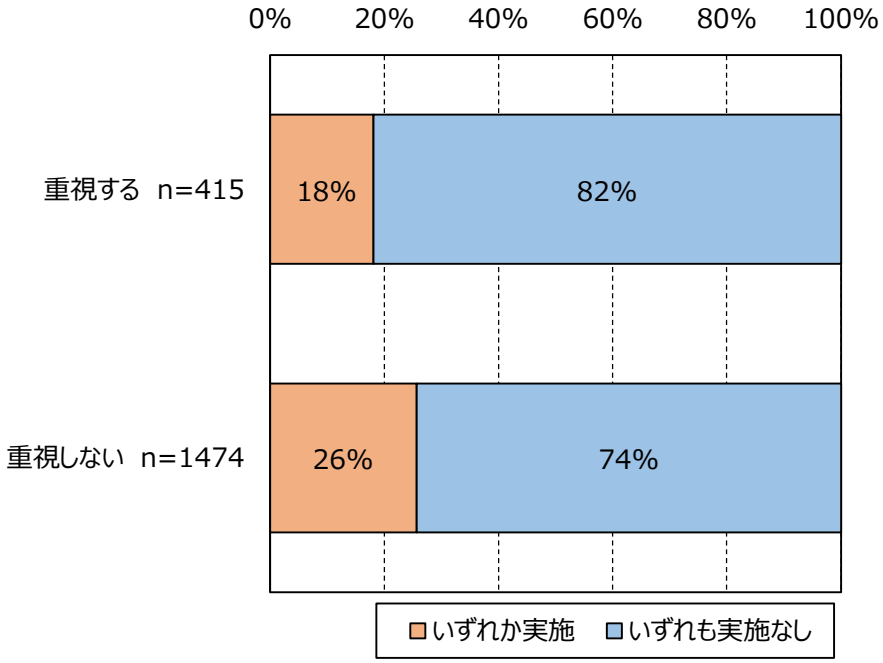
(2)企業内における派遣労働者の活用戦略
①派遣先：派遣労働者活用で重視すること

先 元 労

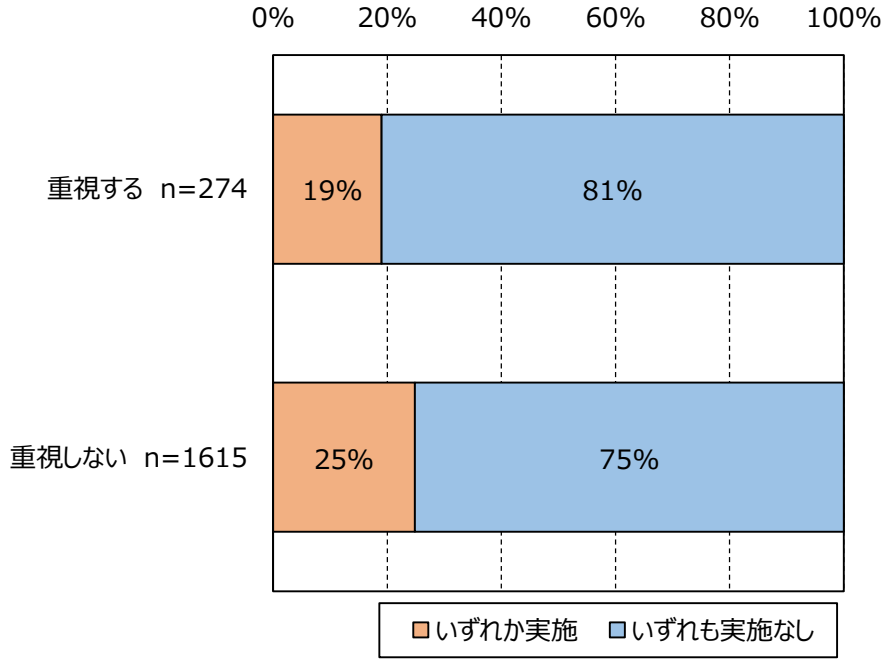
派遣労働者を活用する上で重視することについて、派遣労働者の専門性等に関わる「専門性を活かした人材活用」や「自社で養成できない労働力確保」を重視している事業所では、重視しない事業所に比べ、派遣中途解除等の雇用調整をいずれも実施していない割合が高くなっている。これは、「業務量変動への対処」などの需給調整系の選択肢とは異なる傾向であった。

派遣労働者を活用する上で今後重視すること別　派遣中途解除等の雇用調整の状況

専門性を活かした人材を活用するため



自社で養成できない労働力を確保するため



(2)企業内における派遣労働者の活用戦略
①派遣先：派遣労働者活用で重視すること（具体事例）

先 元 労

A社では、コロナの影響はあったものの、派遣労働者が必要な戦力となっており、教育に要する時間も考慮した結果、中途解除等はなされなかった。また、B社では、コロナ禍で派遣契約の更新停止をしたが、それはイベントスタッフであり、短期間での受入れという当初目的によるためであった。

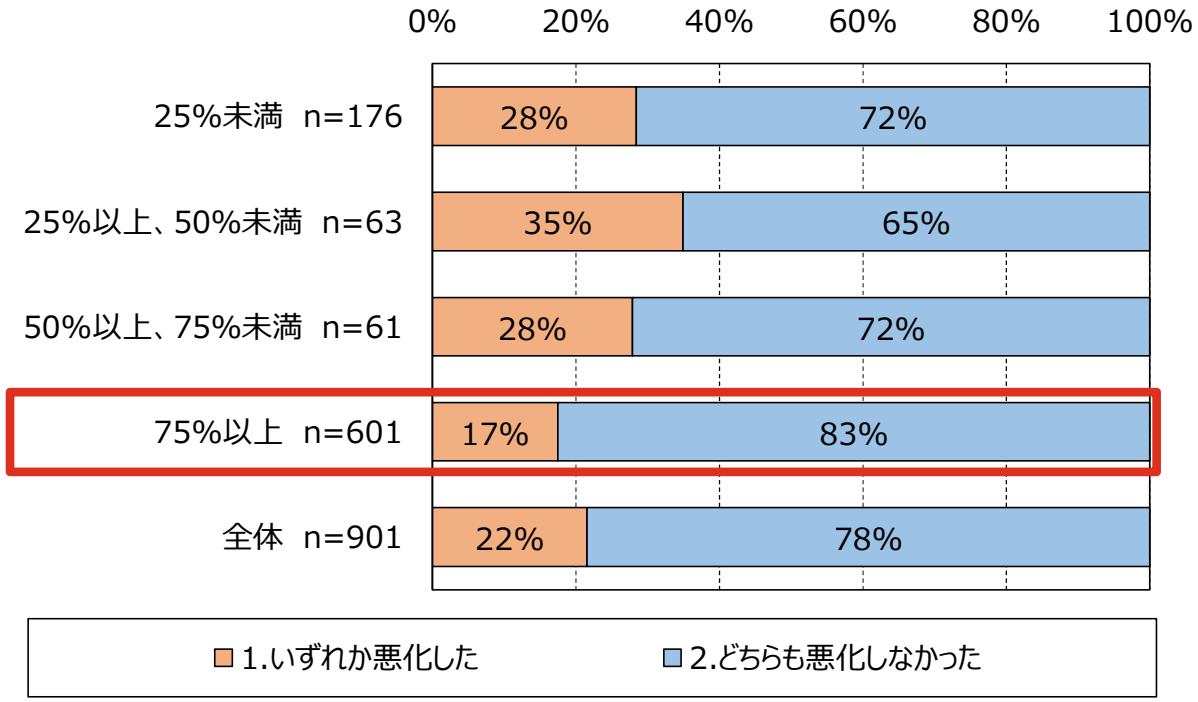
	業務内容	具体事例
A社 (中部)	輸入自動車等の陸揚げ関連業務	特に自動車の輸出国の感染状況が大きく影響し、売上への影響が長期にわたっている。経営へマイナス影響はあるものの、十分な職務レベルになるまで約3ヶ月は教育が必要となるし、また屋外での勤務であり、労働環境に慣れるのにも時間がかかるので、長く勤めて能力等を身に付けた派遣労働者を手放すわけにはいかなかった。
B社 (関東)	携帯電話ショップの運営	新型コロナウイルス感染症の影響から入店は予約制となり、来店者数が減少した。しかし、スマホ教室などのイベントを開催していたため、派遣労働者の仕事量は減らなかった。派遣契約の更新停止はしたが、それはスマホ教室といった短期イベントのスタッフであり、もともと契約の更新を考えていたものではない。当該派遣労働者も短期ということで応募してきている。

(2)企業内における派遣労働者の活用戦略
②派遣元：無期雇用派遣の割合

先 元 労

派遣労働者全体に占める無期雇用派遣労働者の割合が「75%以上」となっている派遣元企業は、「25%以上、50%未満」「50%以上、75%未満」となっている企業と比較して、派遣契約の中途解除・更新率のどちらも悪化しなかった割合が高い。

派遣労働者全体に占める無期雇用派遣の割合別　派遣契約の中途解除・更新率の悪化状況



(2)企業内における派遣労働者の活用戦略
②派遣元：無期雇用派遣の割合（具体事例）

先 元 労

無期雇用派遣であるかどうかが雇用安定・維持の状況に直接つながっているという意見ではないが、中途解除されやすい労働者は「経験が浅い者」であるとの意見があった。いわゆるベテランの派遣労働者は担当できる業務領域が広く、非常時等で派遣先の業況が悪化した場合にも配置転換等で派遣契約を継続しやすい傾向であるとのことだった。

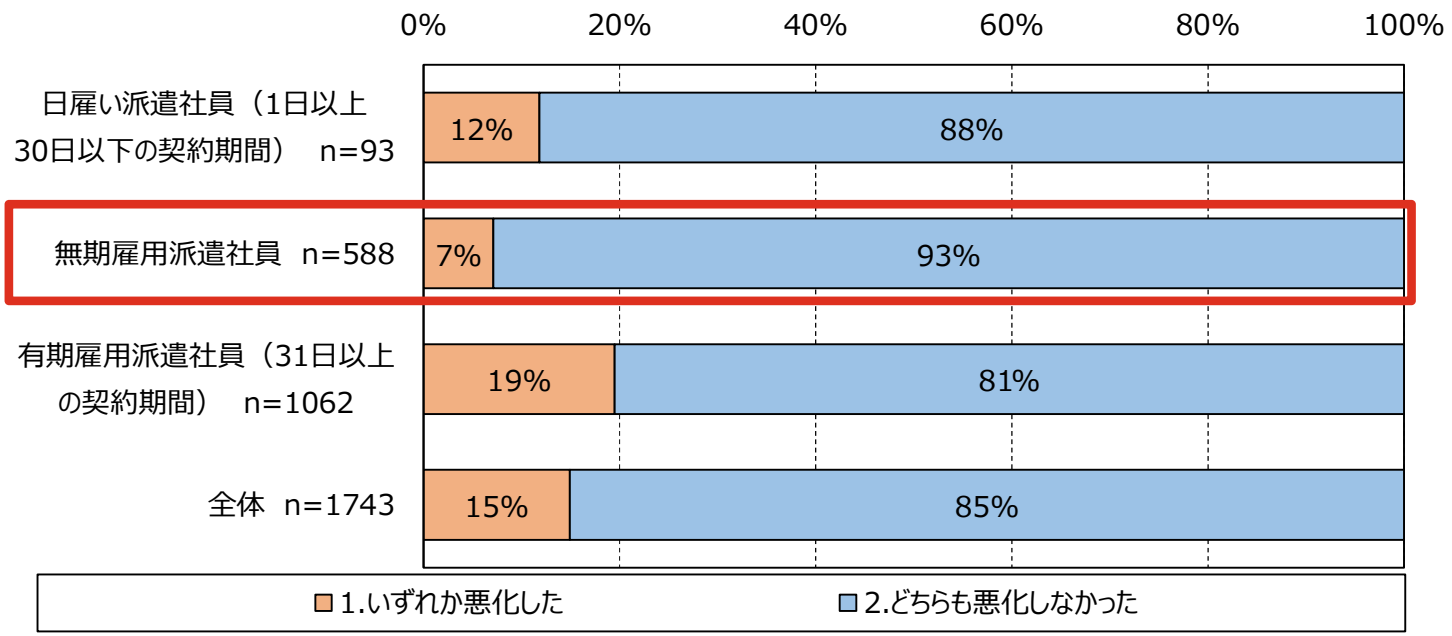
	業務内容	具体事例
a社 (関東)	ソフトウェア 開発業務	派遣事業の業績について、2020年6月周辺の時期には平時の40%減となるほどの影響があったものの、2021年には復調し平時並みとなった。そんななか、派遣契約の中途解除にまで至るケースは数件程度で、かつ、業務請負等の派遣以外の事業が好調であったため、コロナ禍であってもほとんど全員の雇用を維持できた。 非常時か否かに係らず、中途解除されやすい労働者の特徴は「経験が浅い者」といえる。システムの上流～下流まで担当できるベテランは、派遣先の業況が悪化した際にも配置転換等で契約を継続しやすい。当社はほとんどの派遣労働者が無期であるため該当ケースは少ないが、有期の派遣労働者のほうが「自分の仕事はここまで」といった意識を持ちやすいように感じる。

(2)企業内における派遣労働者の活用戦略
③労働者：雇用形態

先 元 労

雇用形態ごとに中途解除・更新停止等の発生有無を比較すると、無期雇用派遣社員は中途解除・更新停止について「いずれか悪化」したという回答の割合が低く、派遣元企業調査の結果と同様の傾向であった。

派遣労働者の雇用形態別
中途解除・更新停止等の発生有無（MA）

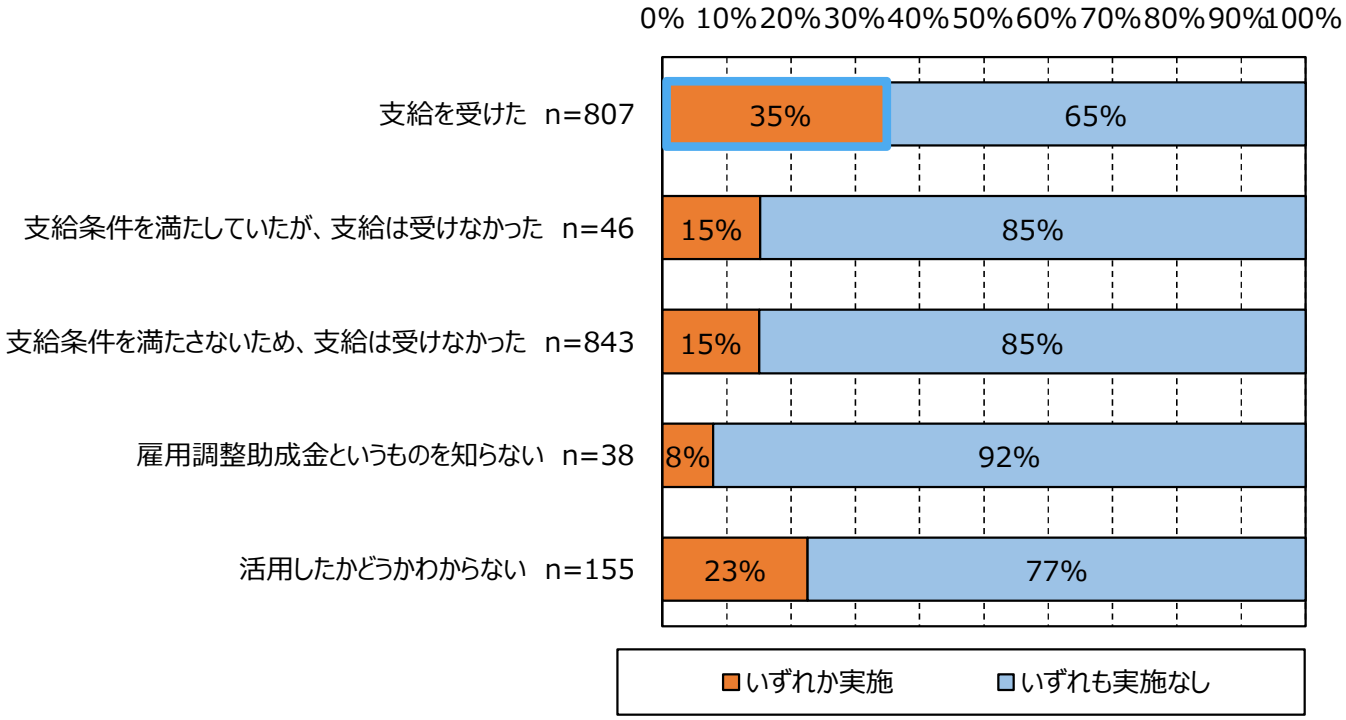


(3)政府支援等の活用
①派遣先：雇用調整助成金の活用

先 元 労

雇用調整助成金の支給を受けた事業所では、支給を受けなかった事業所に比べ、派遣中途解除等の雇用調整をいずれか実施した割合が高くなっている。これは、雇用調整助成金の活用に至る段階では、既に事業活動へのマイナス影響が一定程度出ているケースが多いためと推察される。

雇用調整助成金の活用別　派遣中途解除等の雇用調整の状況



(3)政府支援等の活用
①派遣先：雇用調整助成金の活用（具体事例）

先 元 労

A社では、雇用調整助成金を受けられる派遣会社には休業を依頼するなど、休業するか、出社するかを派遣元や労働者と個別に調整した。また、I社では、休業は最小限に抑えたが、計画に基づく休業であれば雇調金を活用した。コロナ禍では、濃厚接触者の情報など派遣会社とのコミュニケーションに密になっており、派遣会社との良好な関係もコロナ対応でプラスに働いたと考えられる。

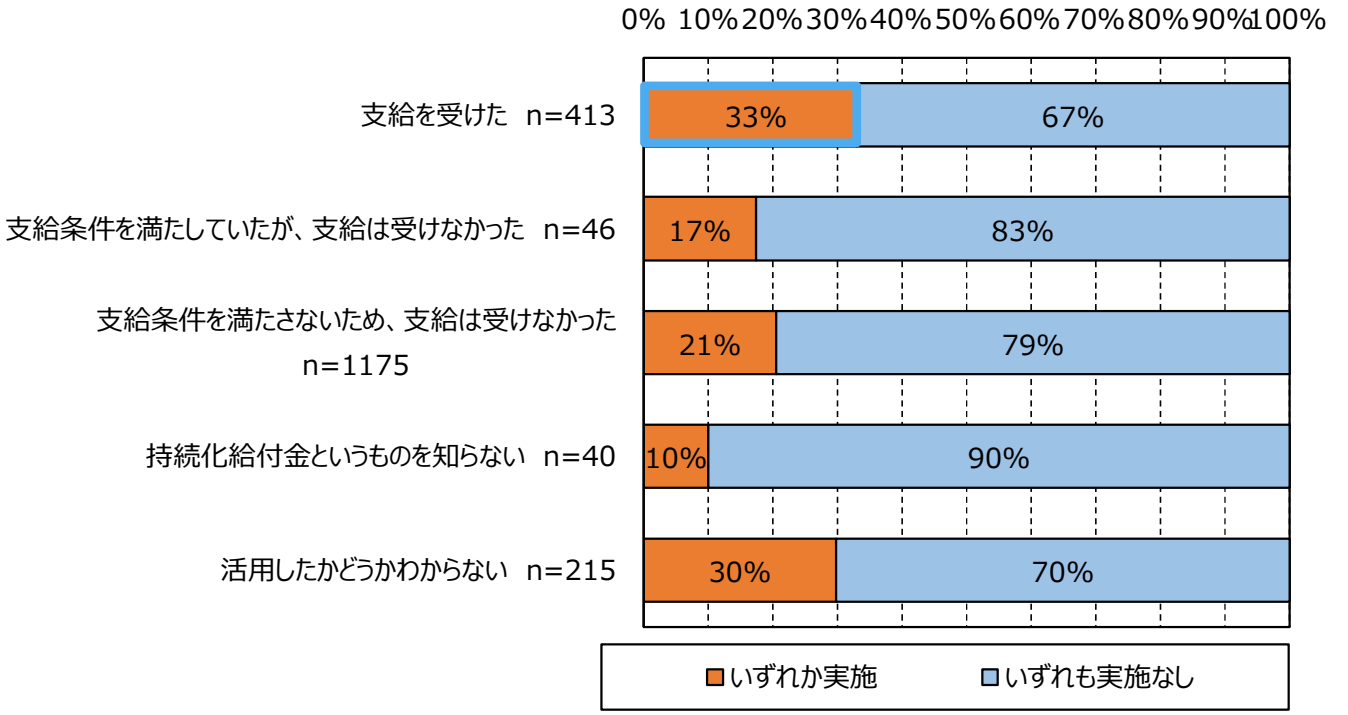
	業務内容	具体事例
A社 (中部)	輸入自動車等の陸揚げ関連業務	リーマンショックのときは中途解除等をしてしまったが、今回は派遣労働者を手放したくなかったので、出勤調整に取り組んだ。その際には、雇調金が受けられる派遣会社には休業をお願いするが、賃金が減ると困る労働者もいるので、労働者とは個別に調整した。
I社 (中部)	プラスチックやプリント基板への表面加工	コロナ禍での休業は最小限に抑えたが、年間休日表を前もって決めているため、計画に基づく休業であれば派遣会社で雇調金を活用し、計画外での休業であれば弊社から休業補償を行った。 派遣と業務委託は同じ会社であるが、どこも10年以上の付き合いがある。コロナ禍では、派遣会社とはどこの部署に来ている誰が濃厚接触者になったなどは即時に情報共有をしたり、行動履歴の遡り等も連絡を密に取り合っていた。 これまで会社都合による中途解除がないのも、質の担保できている労働者を派遣いただいているというのも一因であると思う。

(3)政府支援等の活用
①派遣先：持続化給付金の活用

先 元 労

持続化給付金の支給を受けた事業所では、支給を受けなかった事業所に比べ、派遣中途解除等の雇用調整をいずれか実施した割合が高くなっている。これは、持続化給付金の活用に至る段階では、既に事業活動へのマイナス影響が一定程度出ているケースが多いためと推察される。

持続化給付金の活用別　派遣中途解除等の雇用調整の状況

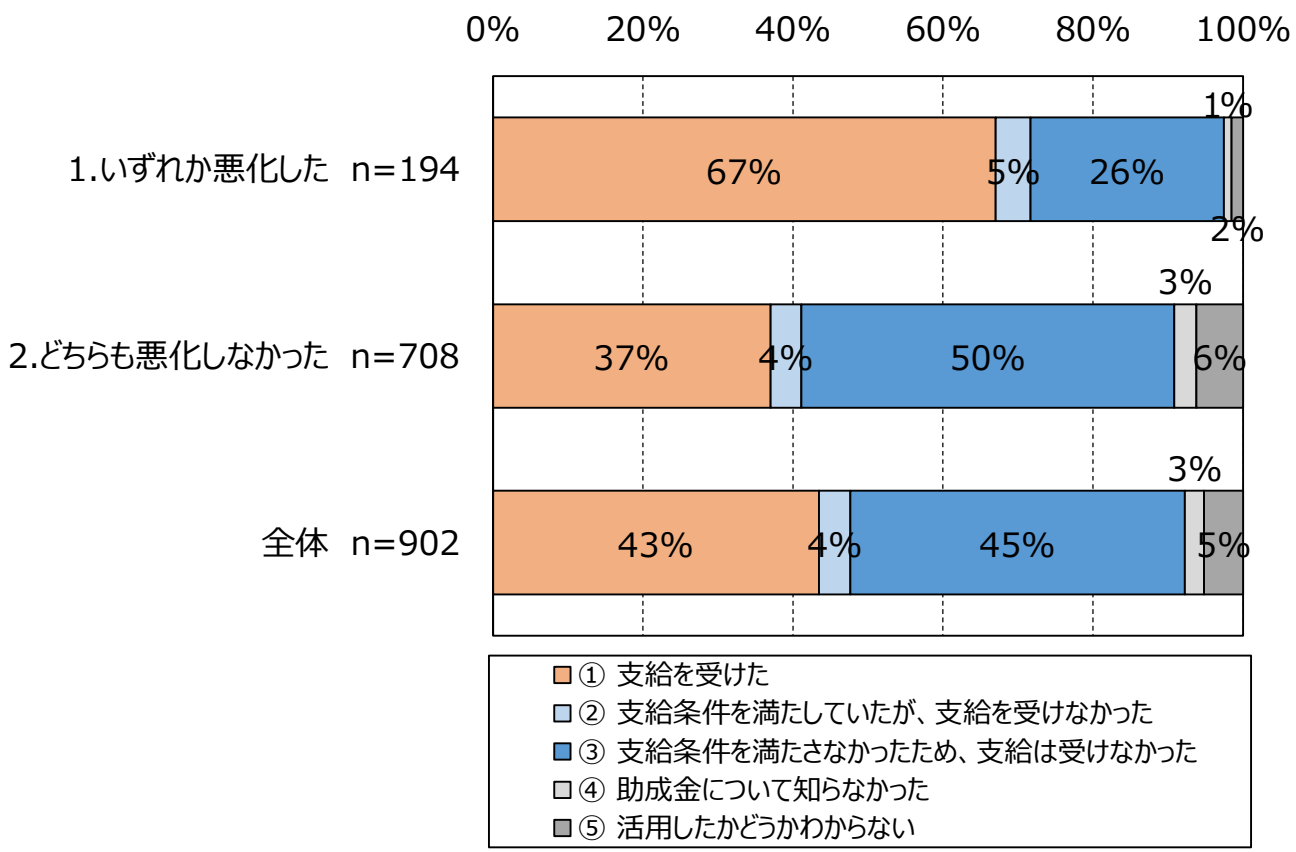


(3)政府支援等の活用
②派遣元：雇用調整助成金の活用

先 元 労

派遣元企業における雇用調整助成金の活用状況別に、派遣契約の中途解除・更新率の悪化状況を確認すると、「支給を受けた」グループが他のグループと比較して、中途解除・更新率のいずれかが悪化した割合が高かった。
これは、中途解除・更新率の悪化を経て、雇用調整助成金の活用に至るケースが多いためと推察される。

派遣契約の中途解除・更新率の悪化状況別　雇用調整助成金の活用状況



(3)政府支援等の活用
②派遣元：雇用調整助成金の活用（具体事例）

先 元 労

雇用調整助成金については、一部の派遣労働者（事情があって自国に帰国できない外国人の派遣スタッフ等）に対して活用し、雇用を守ることに大いに役立ったとの意見があった。
また、派遣事業以外のスタッフについても活用したケースもあった。活用の理由としては、業況回復がいつあるか分からないので、そのビジネスチャンスを逃さないためにスタッフを囲い込んでおくことが挙げられた。

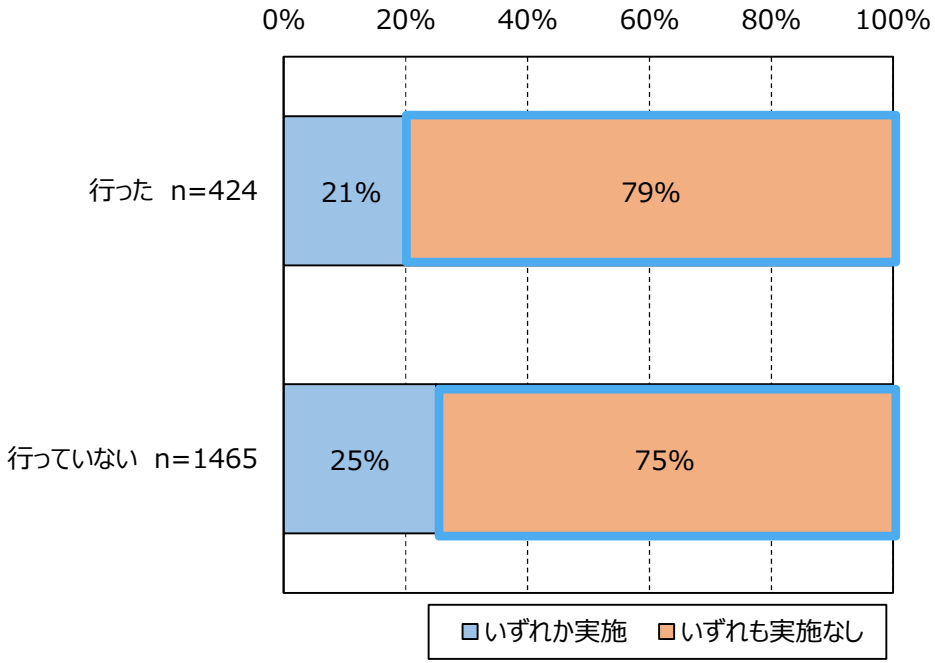
	業務内容	具体事例
f社 (中部)	リゾート施設のフロント/バックヤード業務	当社の主たる派遣先業種である観光業が、コロナ禍で大きな影響を受けているので、業況として大きく影響を受けた。実際に倒産にまで至る派遣先もあり、中途解除に繋がった。特に旅館業において影響が大きかった。 そんななか、雇用調整助成金は当社の内勤スタッフの雇用維持を中心に、一部の派遣労働者に対しても活用し、非常に役立った。当社はワーキングホリデーで来日している外国人を派遣労働者として雇用していることから、どうしても自国に帰国できない派遣労働者の雇用維持について雇用調整助成金が有用だった。
d社 (中部)	事務・翻訳サービス・受付等の業務	業務内容として、翻訳スタッフやイベント等の受付スタッフの派遣の割合がある程度あったため、コロナ禍における派遣先の海外事業停滞、地域イベント中止によって、派遣事業が影響を受けた。しかし派遣労働者では特に休業の必要がなかったため、雇用調整助成金の活用に至らなかった。 一方で、派遣以外の請負業務は宿泊業からの受注が大幅減となり、担当スタッフの休業を決断し、雇用調整助成金を活用した。請負事業の業況回復がいつあるか分からないので、そのビジネスチャンスを逃さないためにスタッフを囲い込むという目的で有用だった。

(4)企業による雇用安定・維持に向けた工夫
①派遣先：柔軟な働き方に関する取組

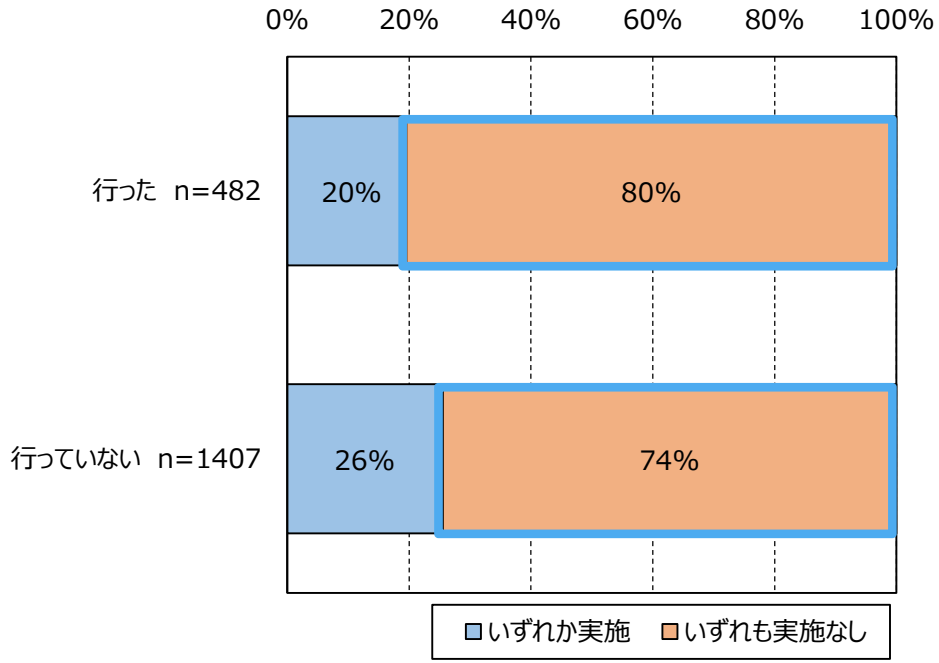
先 元 労

派遣労働者への在宅勤務の有無別に派遣中途解除等の雇用調整の実施状況を見ると、大きな違いは見られないものの、派遣労働者への在宅勤務を行った事業所の方が、行っていない事業所に比べ、派遣中途解除等の雇用調整をいずれも実施していない割合が高い。派遣労働者の時差出勤についても同様の結果であった。

派遣労働者の在宅勤務状況別　派遣中途解除等の雇用調整の状況



派遣労働者の時差出勤状況別　派遣中途解除等の雇用調整の状況



(4)企業による雇用安定・維持に向けた工夫
①派遣先：柔軟な働き方に関する取組（具体事例）

先 元 労

C社では、在宅勤務を導入することで、交代制での出社体制の際に、休業を実施せずに済んだ。また、F社では、コロナ前からVPNなど在宅勤務に必要な整備はできていたため、スムーズに在宅勤務に移行することができ、派遣労働者からも不満等も出ていないということであった。

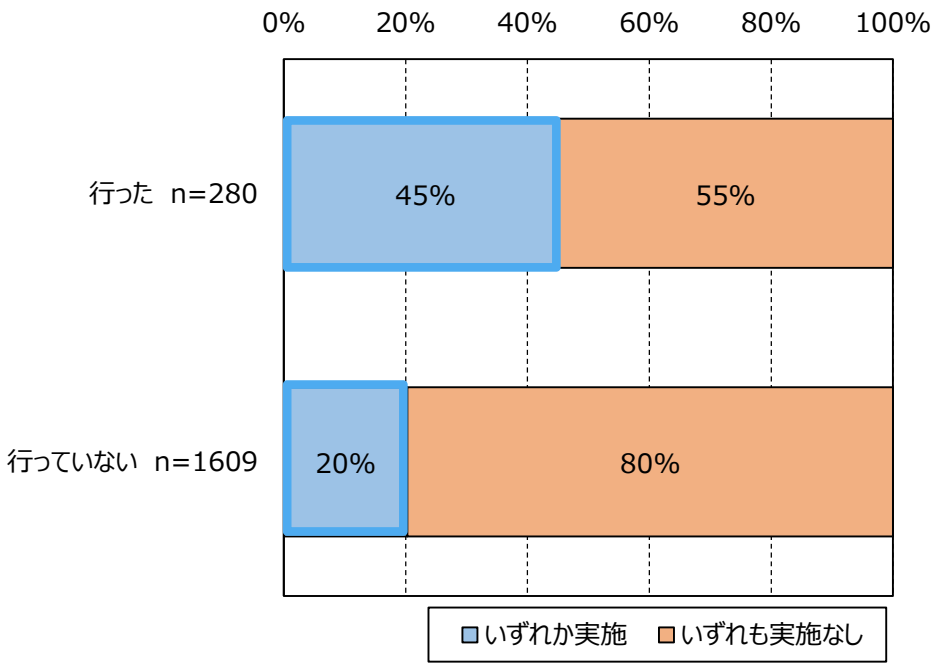
	業務内容	具体事例
C社 (関東)	自動計測システムの開発など	サプライチェーンの停滞から売上に影響はあったものの、派遣労働者の仕事量は減らなかった。交代制での出社体制の際に派遣労働者も全員、在宅勤務をするようにしたが、幸い、派遣労働者全員が在宅で勤務できる環境であったため、在宅勤務の導入により休業をせずに済んだと考えている。 WEB会議などはコロナ前から社内では活用しており問題なかったが、クライアントが慣れておらず商談が進まなかった。
F社 (中部)	医事会計等のシステム開発	システム開発の事業を展開しており、派遣労働者はプログラマーとして受け入れている。そのため、コロナ禍では派遣労働者も在宅勤務とした。コロナ前からVPN（仮想プライベートネットワーク）など在宅勤務に必要な整備はできており、スムーズに移行することができた。 ある程度個人で黙々と進められる仕事ということもあるが、在宅勤務で不満等もなかった。ただ、週1回程度は出社して社員間でコミュニケーションが図れるようにはしていた。

(4)企業による雇用安定・維持に向けた工夫
①派遣先：労働時間等の調整に関する取組

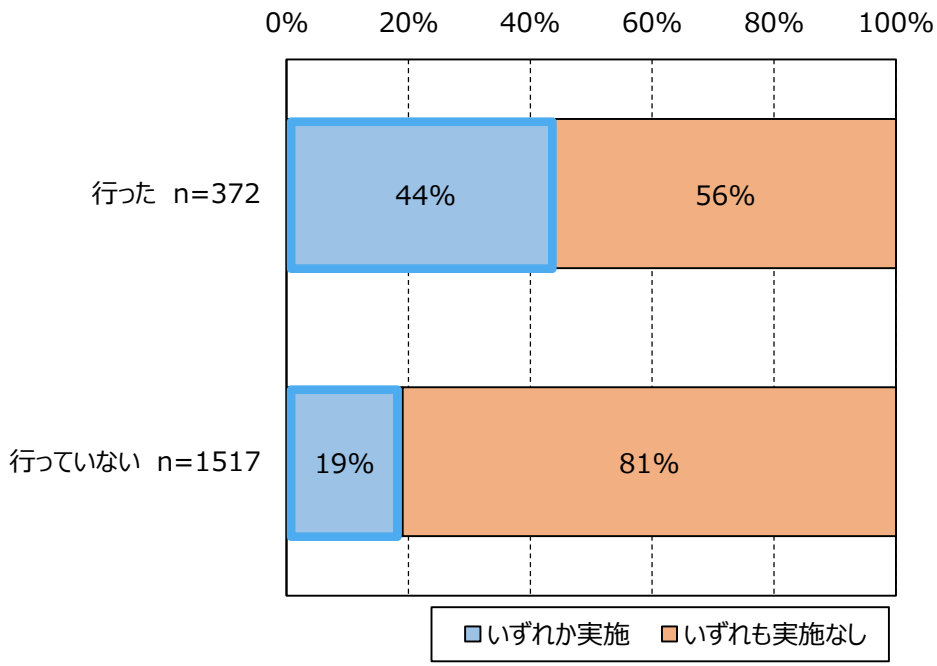
先 元 労

労働時間等の調整に関する取組のうち、派遣先事業所において実施率が高かった「残業時間削減」や「一時休業」を行った事業所では、行わなかった事業所に比べ、派遣中途解除等の雇用調整をいずれか実施した割合が高くなっている。これは、派遣労働者の「残業時間削減」や「一時休業」に至る段階では、既に事業活動へのマイナス影響が一定程度出ているケースが多いためと推察される。

派遣労働者の残業時間の削減状況別
派遣中途解除等の雇用調整の状況



派遣労働者の一時休業状況別
派遣中途解除等の雇用調整の状況



(4)企業による雇用安定・維持に向けた工夫
①派遣先：労働時間等の調整に関する取組（具体事例）

先 元 労

G社では、派遣労働者の仕事量も減ったため、教育訓練の観点でジョブローテーションを実施し、新しい機械の操作方法の習得等を試みている。また、H社でも、派遣労働者に対しても部署異動を行って、なるべく仕事がある部署へ労働者を寄せるように取り組んだとのことである。

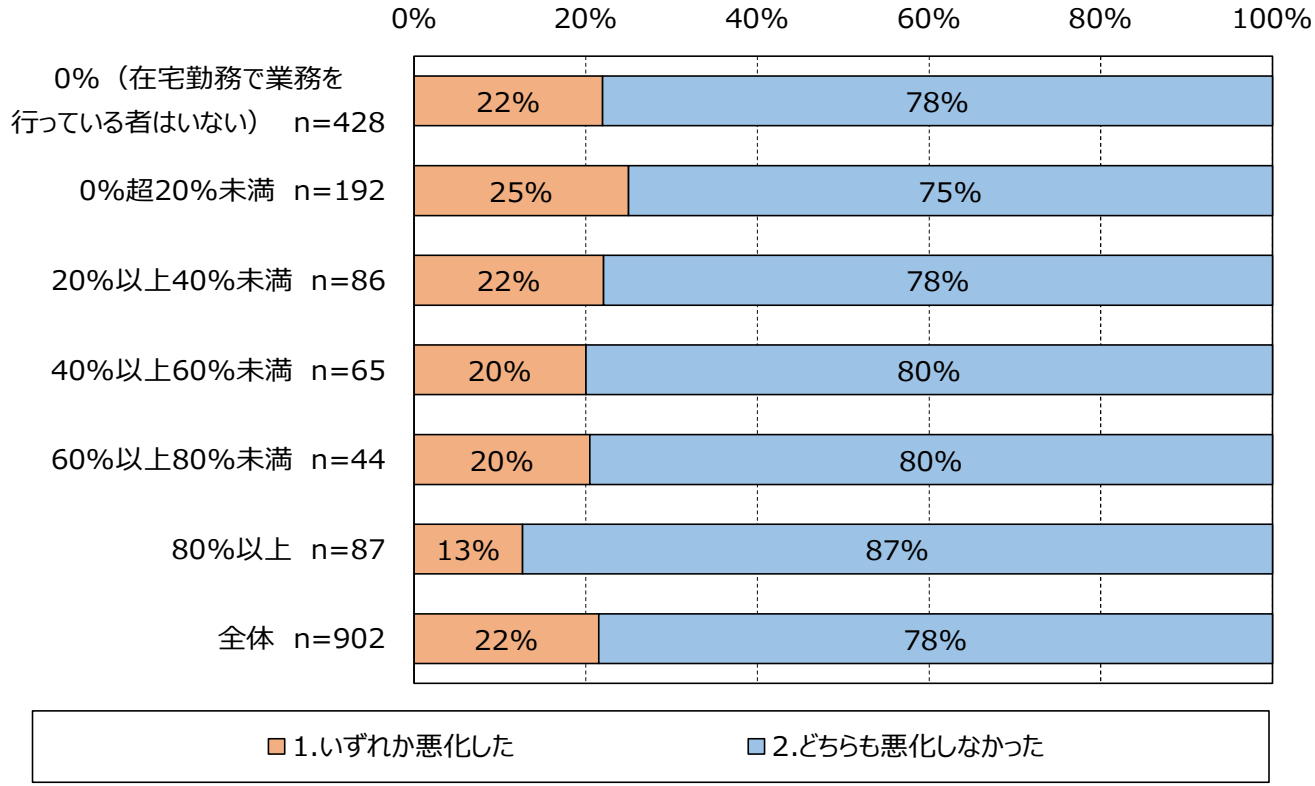
	業務内容	具体事例
G社（関東）	カメラ等部品の製造・販売	クライアントが新型コロナウイルス感染症の影響を受け生産数が落ちたため、工場を休みにすることもあった。仕事量も減ったため、派遣労働者を含め従業員に対して教育訓練の時間を増やした。お金をかけて外部講習へ参加させたり、それ以外にも派遣契約変更してジョブローテーションを実施し、これまでとは違う機械の操作を学ぶ訓練を行った。
H社（近畿）	電熱ヒーター等の製造・販売	交代制の出社体制としたため生産数が落ちた。派遣労働者に対しても、部署異動を行って、なるべく仕事がある部署へ労働者を寄せるように取り組んだ。ちなみに、部署異動は派遣契約の変更が不要な範囲で実施した。

(4)企業による雇用安定・維持に向けた工夫
②派遣元：在宅勤務の状況

先 元 労

在宅勤務を行っている派遣労働者の割合別に派遣元における中途解除・更新率の悪化状況を確認すると、在宅勤務実施者の割合が0%～80%未満の幅では、グループ間で大きな違いが見られなかった。
一方で、80%以上の派遣労働者が在宅勤務を実施している派遣元企業は他グループと比較すると、中途解除・更新率のどちらも悪化しなかったと回答した割合が高かった。

在宅勤務を行っている派遣労働者の割合別　派遣契約の中途解除・更新率の悪化状況



(4)企業による雇用安定・維持に向けた工夫
②派遣元：在宅勤務の状況（具体事例）

先 元 労

在宅勤務や時差出勤といった柔軟な働き方の実現について、派遣元発信ではなく「派遣先側から気遣い」等があり、困難な交渉が不要であったとの意見が得られた。その背景としては、派遣社員も派遣先の職場においてチームメイトとして扱われているといった派遣先との関係性が挙げられた。

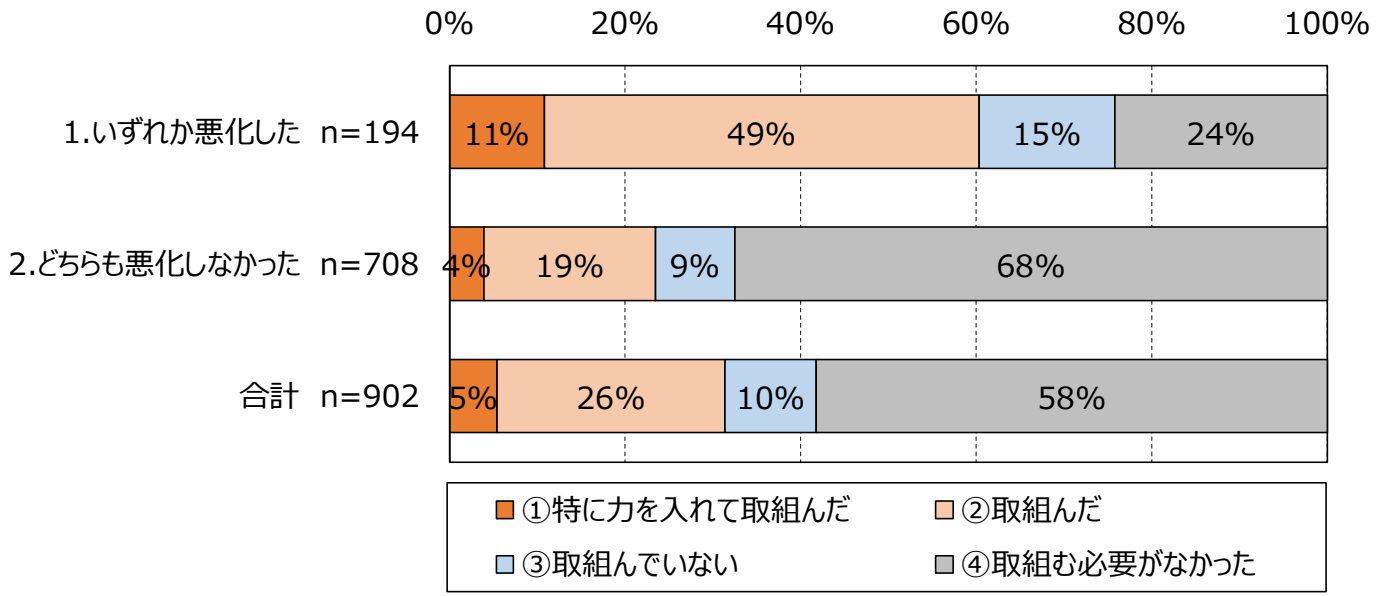
	業務内容	具体事例
a社 (関東)	ソフトウェア 開発業務	派遣事業の業績について、2020年6月周辺の時期には平時の40%減となるほどの影響があったものの、2021年には復調し平時並みとなった。そんななか、派遣契約の中途解除にまで至るケースは数件程度で、かつ、業務請負等の派遣以外の事業が好調であったため、コロナ禍であってもほとんど全員の雇用を維持できた。 コロナ禍においては、派遣先側から「派遣労働者を時差出勤にしましょう」等の気遣いがあったため、困難な交渉を経ずとも、柔軟な働き方をある程度実現できた。その背景には、派遣社員も技術者として派遣先の直雇用社員と同じチームメイトという扱いをしてもらえていることが挙げられる。
b社 (九州)	事務・コール センターの 業務	派遣先に百貨店内のテナント事業者がおり、コロナ禍における人流減の影響で休業を余儀なくされる等の影響があった。同様の対面接客に係る職種の派遣実績はあるが、当社の主たる派遣職種はコールセンタースタッフである。 コールセンター業務の派遣先においては、ほとんどが在宅勤務に切り替えることができたため、コロナ禍における雇用影響はほとんど受けずに済んだ。

(4)企業による雇用安定・維持に向けた工夫
②派遣元：派遣先との労働条件の交渉の実施状況

先 元 労

派遣契約の中途解除・更新率の悪化状況別に、派遣先との労働条件の交渉の実施状況を比較すると、「いずれか悪化した」派遣元企業のほうが労働条件の交渉について「特に力を入れて取組んだ」または「取組んだ」と回答した割合が高かった。
これは、中途解除・更新率の悪化を経て、派遣先との交渉の場を持つことに注力し始めるといったケースが多いためと推察される。

派遣契約の中途解除・更新率の悪化状況別　派遣先との労働条件の交渉の実施状況



(4)企業による雇用安定・維持に向けた工夫
②派遣元：派遣先との労働条件の交渉の実施状況（具体事例）

先 元 労

派遣先が倒産に至ってしまい、更に事前に派遣元との相談等がなかったことで派遣元としても派遣労働者の雇用を守る対策等ができなかったというケースがあった。事前に相談があれば勤務シフトの変更・調整等の余地があったとのことから、派遣先と派遣元が継続的にコミュニケーションをとりつつ労働条件や業況の先行きを共有することが、雇用安定・維持に向けたポイントと考えられる。

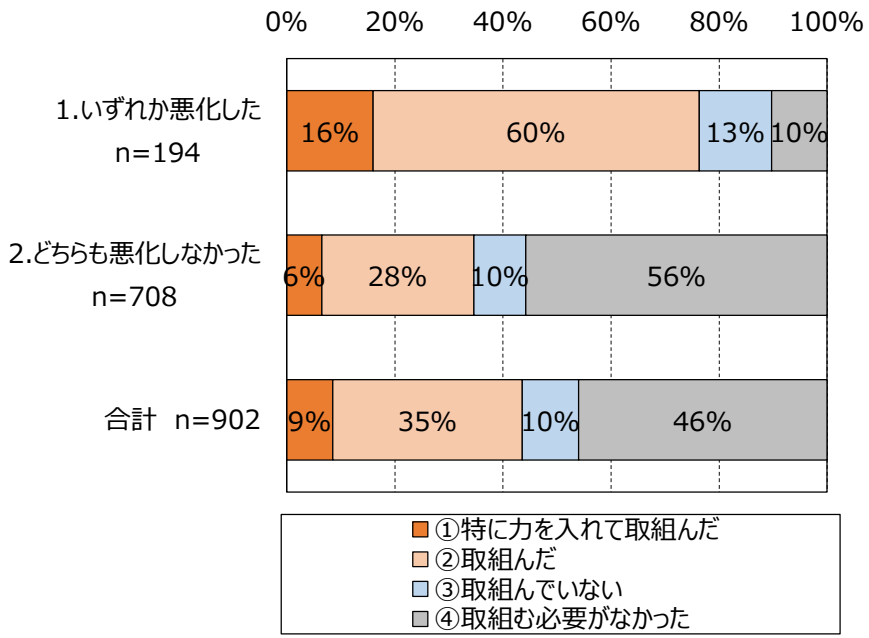
	業務内容	具体事例
f社 (中部)	リゾート施設のフロント/バックヤード業務	当社の主たる派遣先業種である観光業が、コロナ禍で大きな影響を受けているので、業況として大きく影響を受けた。特に旅館業において影響が大きかった。 感染拡大し始めた当初に1社、派遣先の旅館が倒産してしまった。事前に相談等はなく突然、弁護士などの代理人から連絡をうけた。事前に勤務シフトが変更になる等の相談をいただければよかったが、急な倒産にあたっては対応ができず、結果、2名の労働者が途中で勤務終了となってしまった。

(4)企業による雇用安定・維持に向けた工夫
②派遣元：既存派遣先/新規派遣先へのアプローチ状況

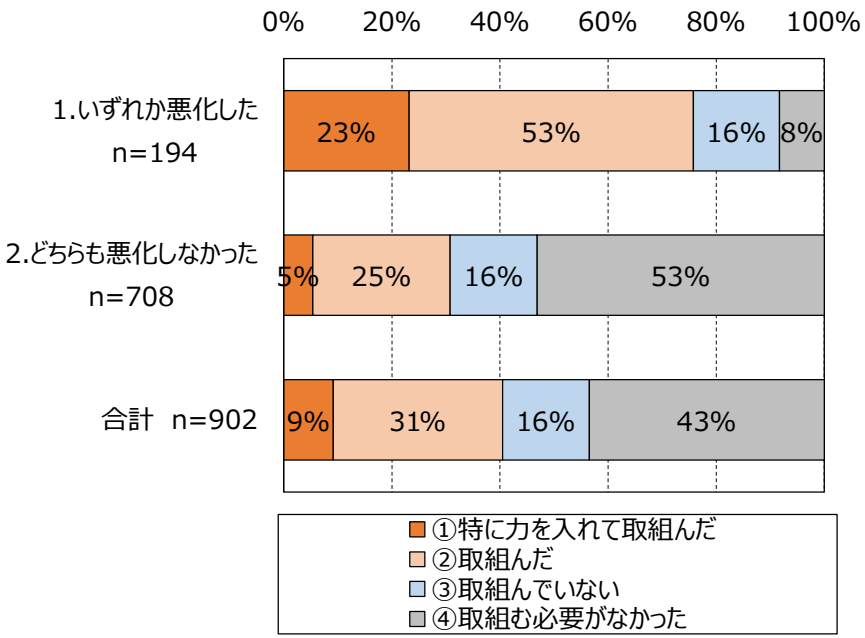
先 元 労

派遣契約の中途解除・更新率の悪化状況別に、既存派遣先/新規派遣先へのアプローチ状況を比較すると、「いずれか悪化した」派遣元企業のほうが既存派遣先/新規派遣先のどちらについても「特に力を入れて取組んだ」または「取組んだ」との回答割合が高かった。
これは、中途解除・更新率の悪化を経て、既存派遣先・新規派遣先への営業活動に注力し始めるケースが多いためと推察される。

派遣契約の中途解除・更新率の悪化状況別
既存派遣先からの新規案件確保の実施状況



派遣契約の中途解除・更新率の悪化状況別
新規派遣先の開拓の実施状況



(4)企業による雇用安定・維持に向けた工夫
②派遣元：既存派遣先/新規派遣先へのアプローチ状況（具体事例）

先 元 労

既存派遣先・新規派遣先へのアプローチについては、中途解除・不更新等が発生した後の事後措置として実施される傾向だが、取組の結果として、好調な派遣先に労働者を移動させられた・新規案件の獲得でコロナ禍による損失を補うことができたといった意見は多かった。
そのような成功事例では、既存派遣先からの紹介が案件獲得のきっかけである等、派遣先と派遣元の密な関係性が構築できていることが共通点であった。

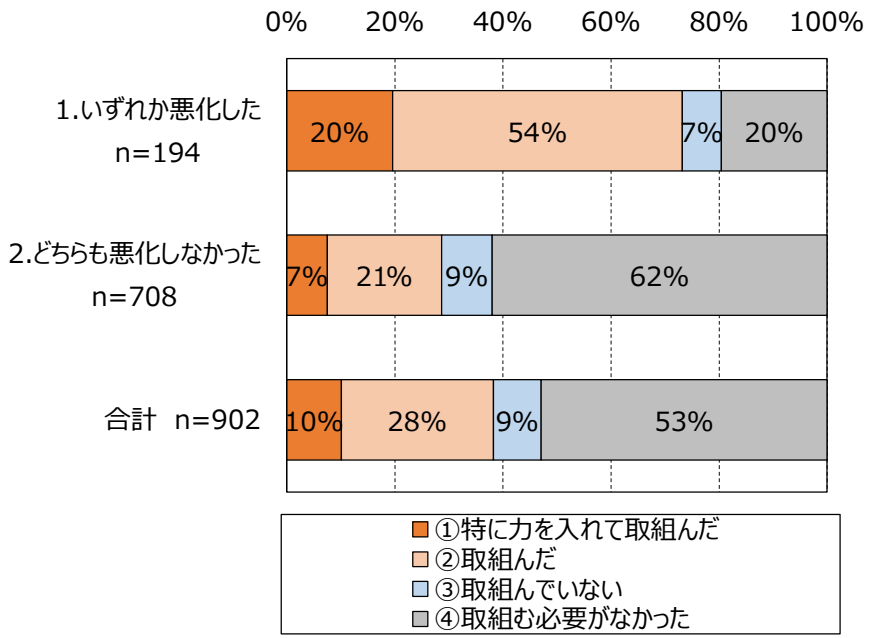
	業務内容	具体事例
c社 (中国・四国)	製紙関連の工場の生産ライン業務	派遣先が主にマスク・ウェットティッシュの製造メーカーであり、コロナ直後は業況が好転した。しかし、その後は在庫過多な時期があり、その時期には中途解除がわずかに発生した。 地域の人を地域の企業で働いてもらうという当社の考えのもと、地域企業の付き合いが深いため、他の好調な業務では変わらず人手不足という情報をキャッチしていたため、そちらにスムーズに労働者を移動できた。
d社 (中部)	事務・翻訳サービス・受付等の業務	業務内容として、翻訳スタッフやイベント等の受付スタッフの派遣の割合がある程度あったため、コロナ禍における派遣先の海外事業停滞、地域イベント中止によって、派遣事業が影響を受けた。 しかし当社はコロナ禍で新規の案件が獲得でき、マイナス影響を補うことができた。新規の案件は、既存派遣先(グループ会社)の紹介や、今までの地域イベントでの派遣実績から受注につながったもので、業務内容としては、ワクチンの大規模接種における受付業務や各種施設等の玄関における検温業務等のコロナ禍ならではのスポット案件であった。

(4)企業による雇用安定・維持に向けた工夫
②派遣元：休業/教育訓練による雇用維持の状況

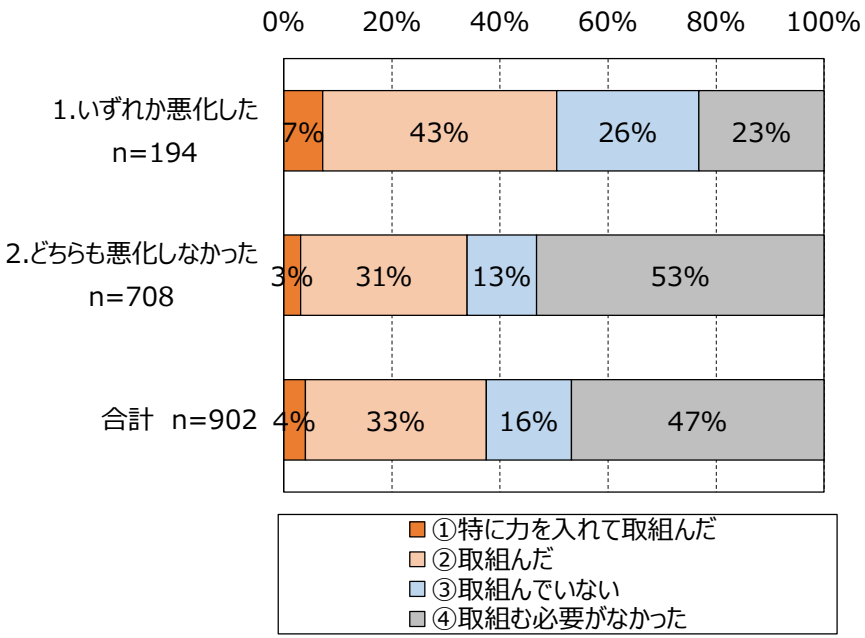
先 元 労

派遣契約の中途解除・更新率の悪化状況別に、休業/教育訓練による雇用維持の状況を比較すると、「いずれか悪化した」派遣元企業のほうが休業/教育訓練による雇用維持のどちらについても「特に力を入れて取組んだ」または「取組んだ」との回答割合が高かった。
これは、中途解除・更新率の悪化し、その後の状況下でも派遣労働者の雇用契約を維持するために派遣元がアクションを講じた結果と考えられる。

派遣契約の中途解除・更新率の悪化状況別
休業による雇用維持の実施状況



派遣契約の中途解除・更新率の悪化状況別
教育訓練による雇用維持の実施状況



参考資料

ヒアリング調査における特徴的な事例
①派遣先

中途解除するかどうかは、経営への影響だけではなく、派遣労働者をどのような目的で受け入れているかによることが確認できた。

地方にある事業所では、人材確保に苦労している事情が確認でき、派遣会社との付き合いが長く、良好な関係を築いていることが確認できた。また、人材確保のため、派遣労働者からの登用も多くの事業所で進めているが、派遣労働者から断られるケースが多数あることが確認できた。

雇用維持できた理由	背景	仕事量が減らない	コロナ以前から自社で対応できない部分を外部委託しており、コロナの影響を受けて外部委託分の廃止で対応したため、派遣労働者の仕事量の減少は限定的であった。
		必要な戦力	長期にわたりコロナの影響はあったものの、仕事や労働環境に慣れるのに時間を要し、せっかく戦力となった労働者を中途解除することは考えていない。 また、近くに大企業があり給料の面ではかなわないので、必要なときに労働者を派遣してもらえるよう、労働環境を整えPRするなど派遣会社とは良好な関係を築いている。
		社員化が前提	コロナの影響はあったものの、派遣労働者は社員に登用することを前提に受け入れており、中途解除は考えていない。ただ、派遣労働者に社員登用の声をかけても3割しか受諾してくれない。派遣労働がライフスタイルに合っているとの理由である。
	雇用安定維持の取組		派遣労働者もテレワークにスムーズに移行できたので、休業なども必要なかった。もし、派遣労働者のテレワーク環境が整っていないなどの事態が発生していたら、休業等の対応が必要だったかもしれない。 更新停止は実施したが、あくまで退職者の後任が配属するまでの一時的な受入れであったためである。
			派遣契約を変更してジョブローテーションしたり、それに伴う教育訓練を実施したりした。

- 中途解除するかどうかは、経営への影響だけではなく、派遣労働者をどのような目的で受け入れているかによることが確認できた。
- 地方にある事業所では、人材確保に苦労している事情が確認でき、派遣会社との付き合いが長く、良好な関係を築いていることが確認できた。また、人材確保のため、派遣労働者からの登用も多くの事業所で進めているが、派遣労働者から断られるケースが多数あることが確認できた。

(1)派遣先事業所ヒアリング調査の結果概要
①新型コロナウイルス感染症の影響

売上への影響としては、人流減による直接的な影響だけではなく、物流の停滞による間接的な影響を受けていることが確認できた。

また、リーマンショックとの影響の比較では、業種によって差があり、リーマンショックよりもコロナ影響が大きかった事業所も存在している。

	A社	B社	C社	D社	E社	F社	G社	H社	I社
業況への影響	海外から製品が入ってこないこと等による取扱量減少	入店を予約制としたことによる来店者数の減少	半導体不足によるサプライチェーンの停滞	百貨店の休業、訪日外国人の減少、マスク着用による化粧品の需要減	• 飲食店への業務用商品の取扱量減 • 家庭用加工食品の需要増	クライアントが病院であり、訪問制限や医療優先のため、システム改修等延期に伴う売上減	イベント減による取引先におけるカメラの需要減に伴う売上減	• 交代制での勤務により生産性減 • 物流の停滞による部材確保の負担	ゲームソフト等の基盤が好調であるが、自動車会社の生産減による影響が大きい
派遣労働者の仕事量	仕事量は減ったが、出荷待ち製品のメンテナンスに伴う新たな業務を受注	スマホ教室があり、仕事量は減っていない	仕事量は全く減っていない	仕事量は減ったが、外部委託生産分を廃止することで影響を抑制	仕事量は減っていない	仕事量は減っていない	仕事量が少なくなったためジョブローテーションを実態	仕事量は減っていない	休業しているため、多少は仕事量が減った
リーマンショックとの比較	影響度はリーマンショックの方が大きいが、コロナは影響が長期化している	スマホへの移行が始まった時期であり、リーマンショックの影響は受けなかった	リーマンショック時は、社員の給料を引き下げるほどの影響あり	リーマンショック時は、売上拡大の製品があり、影響はそれほど受けなかった	リーマンショックの影響はなかった	医療機関のシステムは約5年周期で見直すため、リーマンショックの影響は受けにくかった	リーマンショックは回復の先行きが見えず、影響が大きかった	リーマンショックよりも影響の度合いが大きいと感じる	リーマンショックの影響は１か月ほどだが、コロナは長期且つ複数の要因が絡み(材料高騰など)、影響が大きい

(1)派遣先事業所ヒアリング調査の結果概要
②派遣労働者の雇用安定、維持の取組

派遣労働者の雇用維持については、部署異動など効果的な取組が一部確認できたものの、取組による効果というよりも派遣労働者の受入れ目的による違いが大きいことが確認できた。

	A社	B社	C社	D社	E社	F社	G社	H社	I社
雇用維持できた理由	教育に時間を要するし、必要な戦力であるため	スマホ教室等があり、仕事は減っていないため	仕事が全く減っていないため	自社労働者ではなく、外部委託分の廃止で対応したため	受入れていた部署での影響はなく、仕事は減っていないため	仕事量が減らずに、在宅勤務もでき、休業すら不要であった	派遣労働者は社員に登用することを前提に受け入れており、中途解除は考えていない	• 教育等負担の方が大きいと予想されたため • コロナ前も中途解除したことはない	• 流出すると人材確保が難しく、回復期のために備えた • コロナ前も中途解除したことはない
雇用安定維持の取組	派遣労働者一人ずつ、事情を踏まえ出勤調整を実施	シフトを組んで出勤調整を実施	派遣労働者も含めて在宅勤務へスムーズに移行	グループ会社からの受注のため、生産計画の調整で対応	-	コロナ前に整備していた環境を活用し、スムーズに在宅勤務に移行	派遣契約変更してジョブローテーション及びそれに伴う教育訓練を実施	仕事が減らなかった部署への異動を実施	-
中途解除等を実施した要因	-	契約不更新はしたが、それはもともと短期イベント用のスタッフである	契約不更新はしたが、もともと退職者の穴埋めとしての受入れである	人手不足の中での調達で、幅広に受入れており、契約不更新はあった	-	-	-	-	-
労働者属性による中途解除等有無の違い	-	受入れ目的による（短期での受入れ）	受入れ目的による（短期での受入れ	勤怠の安定性	-	-	-	-	-

(1)派遣先事業所ヒアリング調査の結果概要
③雇用調整助成金の活用状況

派遣労働者の休業については、基本的には派遣先から派遣元に対して相談をしていることが確認できた。特に、地方に所在する事業所では、人材確保の観点から派遣会社との付き合いは長く、それがコロナ禍での対応の円滑な調整にも寄与していたものと考えられる。

	A社	B社	C社	D社	E社	F社	G社	H社	I社
雇調金支給の有無(直雇用)	支給あり	支給あり	雇調金の必要なし	支給あり	雇調金の必要なし	雇調金の必要なし	支給あり	支給あり	支給あり
雇調金支給の有無(派遣労働者)	雇調金支給ありの派遣元のみ派遣労働者を休業とした	支給を受けた派遣元はあると思うが詳細は不明	休業していない	支給を受けた派遣元はあると思うが詳細は不明	休業していない	休業していない	支給を受けた派遣元はあると思うが詳細は不明	休業した期間の賃金は補償するよう派遣元に言われ対応	基本的に年間計画による休業でない場合は賃金補償をした
コロナ対応目的での派遣元との調整	雇調金が活用できるか相談した	シフトを組んだ上で出勤日数が減少してしまうことを相談した	在宅勤務手当などについては派遣元から相談があった	自社従業員への対応と合わせるよう派遣元に伝達（全社休業⇒雇調金、それ以外⇒休業補償）	派遣元から、休業するのであれば雇調金といった仕組みがあるとの説明はあった	在宅勤務について会話した程度	2か月間だけ、派遣労働者の休みを増やすことを依頼した	交代制の勤務にすることで出勤日数が減少してしまうことを相談した	感染症対策のため、濃厚接触者となった場合や行動履歴など密に連絡を取り合った
派遣元との関係性	• 付き合いの長い会社が大半である • 近くに大企業があり、人材確保の観点から良好な関係を構築	近くの大きな工場の閉鎖があり、派遣会社から売り込みあり複数社と平等に付き合っている	少なくとも3年以上はお付き合いがある	人材確保が難しいため、なるべく広く付き合っており、必要なときに人材を確保できるようにしている	製造の夜間職は人材確保が難しく、様々な派遣会社に声をかけているし、長い付き合いの派遣会社が多い	プログラマーは人材不足の職種だが、長年付き合いがある派遣会社が人材の融通をしてくれている	付き合いが長い派遣会社が多く、社員への登用を条件に探してくれたりしている	派遣会社はこれまで1社だけであり、10年近くの付き合い	• 業務委託と同じ会社で、10年以上の付き合い • 良い人材の融通が中途解除ゼロに繋がっている側面あり

ヒアリング調査における特徴的な事例
②派遣元

派遣先都合の中途解除に至るほどの業況変化は少なく、雇用への影響もわずかな更新停止や労働者本人の体調や意向による解除に留まることが多い。
雇用安定・維持の取組としては、中途解除や更新停止の事後に、新規案件等にシフトさせることが多い。また、複数の派遣先との関係、単数の場合でも親密な関係ができている場合には、紹介などを通じて新規案件を発掘しやすい傾向にある。

雇用維持できた理由	派遣ニーズが大きく減らない		通信事業の派遣先がメインの派遣先であり、そこからの売上は横ばい又は増加傾向である。 継続的に派遣契約を更新し、他部署での契約にもつながっている。
	雇用安定・維持の取組	派遣以外での雇用	主に、「新規顧客の開拓」と「受託業へのシフト」の2つの取組をメインに雇用維持・安定に取組んだ。新規顧客の開拓も順調であったが、若手派遣社員の雇用確保までは十分ではなかった(システムの上流～下流まで担当できるベテラン人材は雇用が安定しやすい傾向だった)。そのような場合も、当社で派遣事業以外に展開している請負業務にシフトさせることで雇用は維持できた。 ※ 若手には教育訓練を受けさせることで雇用維持した期間も発生。
		活況な別の派遣先へ移動	派遣先が主にマスク・ウェットティッシュの製造メーカーであり、コロナ直後は業況が好転した。しかし、その後は在庫過多な時期があり、その時期には中途解除がわずかに発生した。地域の人を地域の企業で働いてもらうという当社の考えのもと、地域企業の付き合いが深いため、他の好調な業務では変わらず人手不足という情報をキャッチしていたため、そちらにスムーズに労働者を移動できた。
		スポット案件の獲得	派遣先(グループ会社)の紹介や、今までの地域イベントでの派遣実績を買われ、ワクチンの大規模接種における受付業務や各種施設等の玄関における検温業務等のコロナ禍ならではのスポット案件を受注でき、業績を伸ばせた。
中途解除に至った理由	派遣先とのコミュニケーション		感染拡大し始めた当初に1社のみ、派遣先の旅館が倒産してしまったが、事前に相談等はなく突然、弁護士などの代理人から連絡をうけた。結果、2名の労働者が途中で勤務終了となった

- 派遣先都合の中途解除に至るほどの業況変化は少なく、雇用への影響もわずかな更新停止や労働者本人の体調や意向による解除に留まることが多い
- 雇用安定・維持の取組としては、中途解除や更新停止の事後に、新規案件等にシフトさせることが多い
- 複数の派遣先との関係、単数の場合でも親密な関係ができている場合には、紹介などを通じて新規案件を発掘しやすい傾向にある

(2)派遣元企業ヒアリング調査の結果概要
①新型コロナウイルス感染症の影響

業況への影響としては、派遣ニーズの一時的な減少があったものの、中途解約や更新停止等の影響については「解除等に至っていない」または「更新停止は体調不良者の1名のみ」「労働者都合の契約解除のみ」等、派遣先事情に依らないとの意見が多い。

一方で、派遣先事情によるものも、派遣先の生産ライン一時停止や倒産等が少数だが見られた。

	a社	b社	c社	d社	e社	f社
業況への影響	2020年6月 派遣先都合で業務が減った	派遣先(百貨店のテナント)が休業、その他対面接客の影響が出た	派遣先(ウェットティッシュ等の製造)は増産傾向 在庫過多で一時的に製造ライン停止があった	派遣先の海外事業停滞、地域イベント中止によって影響を受けた	業況は横ばいもしくは若干増えている	観光業が大きな影響を受けているので、スタッフ人数を減らされている 入出国規制で労働者も不足している
雇用への影響	派遣以外事業へ人をシフトし、ほぼ雇用は継続 雇用維持できなかったケースはPCR検査混雑時の体調不良のみ	コールセンター/事務職の派遣割合が高く、ほぼ雇用影響はなかった 解除は労働者都合のみ	派遣先の増産影響で人手不足だったが、一時的なライン停止時に更新停止・解除があった	中途解除には至っていないが、一時的に時短勤務等に切替えた	労働者都合の中途解除が重なった時期があったが、コロナ影響ではない	感染拡大し始めた当初に、1社のみ旅館が倒産し、2名の労働者が途中で勤務終了となった
その他の変化	当社の主力は技術系の派遣だが、コロナ禍では他職種人材の応募が多くなった	派遣労働者に感染対策を周知し、受付業務等を除く大半が在宅勤務となった	–	派遣事業ではない、請負事業(宿泊施設の清掃等)でニーズが大きく落ち込んだ	通信事業者と取引しているためか、派遣以外の事業もコロナ禍では追い風の状況	ワーキングホリデーVISAでの入国ができず労働供給が不足し、さらにコロナを期に母国に帰った人も多い
過去の非常時との比較	コロナ禍は今までの非常事態の中でも、最も影響が少なかった	リーマンショックや震災と比較してコロナは広い業界で影響がある印象 期間が長いのも辛い	リーマンショック時も地場の大規模メーカーの業況が悪化せず、今回同様であまり変化なかった	(ご担当者、直近での着任のため、過去の業況不明)	派遣事業を開始した直近3~4年でコロナと比較できるようなインパクトのある出来事はなかった	リーマンショック時は業務開始していない 創業以来、コロナ禍ほどのマイナス業況は経験がない

(2)派遣元企業ヒアリング調査の結果概要
②派遣労働者の雇用安定、維持の取組

雇用安定、維持に向けた取組の内容としては、「新規派遣先の開拓」「派遣以外の新規ビジネスの開始」等が多かった。コロナ禍が始まって2年あまりが経とうとしているなか、徐々に各派遣元において新分野で収益を上げるよう工夫が進んでいるものと思われる。

派遣先とのコミュニケーションにおいては一部、倒産などの業況について事前相談がなかったとの意見もあったが、良好な関係性を築いている派遣元が多かった。

	a社	b社	c社	d社	e社	f社
取組の内容	主に、「新規顧客の開拓」と「受託業へのシフト」の2つで雇用を維持した	コロナ以前からの方針である、新たな取引先や派遣以外の業種を含めた新規展開を継続した	コロナ禍による生産減がない派遣先へ労働者をシフトさせた	ワクチンの集団接種業務や各種施設の検温スタッフ等、コロナ禍特有の派遣案件を獲得した	コロナ禍で影響はないが、 新規のポジション開拓は継続的に注力している	新規業態として、高速道路の警備業務を請負事業として開始
取組の結果	新規顧客開拓はある程度結果が出たが、若手社員の就業機会までは完全に用意できなかった	まだ新事業展開の結果は出ていない	派遣労働者をスムーズに業務に就かせることができた	コロナによる停滞を補って余りある収益を得た 新たに募集をかけて人を集めて対応した	右肩上がりに派遣人数が増えている (1年半で倍増)	効果は得られたが、観光業派遣のマイナスをカバーできてはいない
取組における工夫	営業段階でどのような案件かを社内で共有 若手については研修受講で雇用維持	既存先も大事にする 中小ならではで、個々の企業とのつながりを大事にする	派遣先との関係性から事前に業況推移の情報を複数得ており、地域密着営業が奏功した	周囲にまとまった人数を派遣できる競合がなく、グループ会社による紹介もあった	派遣社員自身が職場の人材ニーズを察知できる スキルアップの研修をコロナ禍でも欠かさず実施	関連会社が警備関連であり、紹介があった 安定して受注しており、更に拡大を目指している
派遣先とのコミュニケーション	派遣先から進んで時差勤務など提案があった 派遣先とのパワー関係等障害は感じていない	電話やオンラインでのコミュニケーションに主軸が移り、かえって頻度が増えた	派遣先には可能な限り頻繁に顔を出している 派遣先の要求する人材スペックが高く、苦労する	派遣先とは月1回以上は情報交換しており、突然の更新終了等ない スキル不足等FBは重要	定期的に派遣先からFBをもらい、研修に活かす トップ層が派遣先に赴いて会話することを徹底	お付き合いの長さは会社によってバラバラ 倒産したケースでは事前に相談等はなかった
効果がなかった/期待できなかった取組	新規顧客開拓以外はコロナ前から変えたことがなく、回答できない	特に思いつかない 教育訓練は全員揃って実施が困難で、Web実施となる	コロナ禍当初は、派遣先の情報把握が甘く、労働者を上手く移動できなかったが、改善した	特にない	研修の中でもオンラインPCスクールは社員負担が大きく、活用しにくく効果も薄かった	特にない

(2)派遣元企業ヒアリング調査の結果概要
③雇用調整助成金の活用状況

雇用調整助成金を活用した場合は、派遣先側からの休業の意向を受けて、対応に入るケースが多かった。

	a社	b社	c社	d社	e社	f社
雇用調整助成金の活用有無	派遣社員に活用した	派遣社員に活用した	派遣社員には活用していない （派遣以外の事業では活用した）	派遣社員には活用していない （派遣以外の事業では活用した）	活用していない	派遣社員に活用した（主は、派遣以外の派遣元の正社員）
【活用した場合】活用の経緯	派遣先側から休業したい旨の発信があった	派遣先側からの要望に応じて休業 派遣先側の制度理解は十分であった	－	－	－	派遣先での宿泊受入日数が激減したため、派遣先と相談して休業
【活用しなかった場合】満たさなかった要件	－	－	「売上等が下がっている」の要件を満たさなかった	派遣労働者は休業させなかった	売上等が増えており、休業も発生していなかったため	－

(2)派遣元企業ヒアリング調査の結果概要
④その他

同一労働同一賃金への対応については、コロナ禍に差し掛かりつつある時期であったが、派遣先の人材不足を背景に料金交渉はスムーズに進められたとの意見が多かった。

		a社	b社	c社	d社	e社	f社
同一労働同一賃金の影響		全く感じてない	事務職への応募率が下がった 企業としても直雇用の希望が増えたと感じる	施行に先立ち、派遣先に相談したが、派遣料金アップは困難であった	関係会社への派遣が一定の割合を占めており大きな懸念はなかった	元々の賃金水準が高く、改正の影響は感じない 今後勤続年数増で、賃金テーブル改定が必要	派遣先で人材不足が続いており、賃金交渉はしやすかった
労働者派遣制度への要望	コロナ等の非常時	状況に応じ、助成金等の支給限度額の引き上げ	助成金関連の申請準備(勤怠・給料関連書類等)が大変だった	緊急時対応について派遣と直雇用とで差を付けないよう、国から派遣先に啓発が必要	濃厚接触者の待機時間、待機が必要な接触者の基準の最適化が必要	助成金等をオンライン申請できるようにしてほしい 本人申請のみで活用できる助成あったほうがよい	特にない （雇用調整助成金はとてもありがたかった）
	その他	－	職種や業務内容に依らない賃金アップが必要 派遣先にも必須講習を導入すべき	－	－	制度・規制が乱立しているため、整理が必要ではないか	－