

## ヒアリング結果の概要

※ 第3回～第6回研究会におけるヒアリング時の提出資料・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)

### 1 登録型派遣の在り方について

- 登録型派遣は、豊富な雇用機会の提供、紹介予定派遣などによる安定雇用への橋渡し、迅速な需給調整機能等を有しており、派遣先・派遣労働者双方のニーズを満たすために不可欠な仕組み。
- 登録型派遣の禁止には反対。改善の余地があることは確かだが、問題点を改善しながら継続していくべき。
- 登録型派遣は、派遣契約の不更新・解除が、労働者の雇用喪失に直結する。登録型派遣がある限り、不況時等の雇止め・解雇が繰り返されるため、労働者保護の観点からも登録型派遣を原則禁止し、派遣は常用型のみとすべき。

### 2 製造業務派遣の在り方について

- 製造業務派遣の禁止には6割の派遣労働者が反対。リーマンショック後の2009年の調査でもほぼ同じ割合。登録型派遣と同様、改善の余地があることは確かだが、問題点を改善しながら継続していくべき。
- 労働者及びメーカーの双方のニーズに対応した労働力の需給調整システムであり、我が国のもの作りの基盤を支えるもの。産業空洞化を回避するためにも、禁止や規制強化を行うべきではない。
- 優良健全な派遣会社を選択しやすくするための基準として、製造派遣の優良適正事業者認定制度を創設してはどうか。(製造系派遣元(一般))
- 製造業務派遣を禁止すべき。

### 3 特定労働者派遣事業の在り方について

- 一部の特定労働者派遣事業者は、一般労働者派遣の資産要件を満たせないために特定の届出をしており、実態としては、短期の雇用契約を反復し、派遣契約終了と同時に雇用契約も終了するような派遣を行っている。
- 「常時雇用」の範囲を無期雇用に限定すべき。
- 特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業とを統合して1つの制度とするか、特定も一般と同様の基準による許可制とすべき。
- リーマンショック直後、稼働率は低下したが、人員整理は行わず、派遣先がない者はその間教育訓練を行うことで、景気回復時に備えた。派遣契約が維持されたケースも多い。また、数ヶ月後には多くの派遣労働者が元の派遣先に復帰した。(技

術系派遣元（特定）、技術系派遣労働者（特定）

- 無期雇用のため、教育訓練やリーダーシップの育成を行いやすい。（技術系派遣元）
- 無期雇用の労働者派遣であれば、労使が協調してより良い働き方を模索できるのではないか。（技術系派遣労働者）

#### 4 派遣可能期間の制限の在り方について

##### 【現状】

- 平均派遣期間は IT 分野で 2～3 年、機械・電子工学の分野で 3～5 年、化学分野で 5～10 年。（技術系派遣元）
- 平均派遣期間は 26 業務で 7～23 ヶ月、自由化業務で 8 ヶ月程度。（事務系派遣元（一般））
- 製造・物流業務での派遣契約は 2～6 ヶ月単位の契約が多く、リワークや短期作業のニーズが多い。（製造系派遣元）
- 契約期間は 3 ヶ月だが、長く続けることを希望しており、継続更新されている。（事務系派遣労働者（一般））
- 12 年間同じ派遣先に勤務。個々の派遣契約期間はリーマンショック前は 1 年単位、リーマンショック後は 3 ヶ月単位。（技術系派遣労働者）
- 期間制限のある業務だと、同じ派遣先で長く働きたいという派遣労働者の希望に応えられない。（事務系派遣元）
- 26 業務では、行える業務が限定されているため、派遣先の社員と同じような対応ができず、肩身が狭いという声がある。（事務系派遣元）
- 正社員への登用を検討する際に、幅を広げた仕事を任せて適性を見極めるということができず、結果的にキャリアアップが阻害されている。
- 家庭の事情等により派遣という働き方を選んでいる人たちがより希望に応じた働き方を選択できるよう、業務の区分や派遣期間をフレキシブルなものにしてもらいたい。（事務系派遣元）

##### 【規制の在り方】

- 派遣労働を「キャリア形成を支援する労働」と位置付け、冗長な派遣労働力の利用を防止するとともに、労働者にとって公平なルールとするため、26 業務という区分を撤廃した上で、派遣元で無期雇用の者を除き、同一の派遣労働者について、同一の派遣先（部署／業務）での派遣期間の上限を設けるべき。上限を超えた者には、派遣先への直接雇用の呼びかけ、次の派遣先の紹介、派遣元による常用雇用等を行い、キャリア形成と雇用継続を図る仕組みとすべき。また、その場合の上限期間は 3 年とし、つなぎ就労が必要な場合に限り、原則 1 年以内、最長 2 年派遣期間を延長できる仕組みとすべき。
- 改正労働契約法同様、派遣法も労働者個人に着目した考え方に転換すべき。

- 派遣可能期間の制限を設ける必要があるのであれば、業務ごとではなく、個々の派遣労働者ごとの就労期間制限とすべき。また、これに併せて 26 業務という区分は廃止すべき。これにより、派遣労働者のキャリアアップにもつながり、26 業務についての現場での混乱も解消できる。
- 無期雇用の場合には、期間制限を設けないこととすべき。
- 最長 3 年間で派遣先が変わるため、なかなかスキルアップができない。(製造系派遣労働者(一般))
- 派遣は臨時的・一時的な業務に限るという観点から、登録型派遣が禁止とならない場合には、派遣可能期間を 1 年に短縮すべき。
- EU の場合には、業種や職種による制限は元々あまり見られず、更に近年撤廃される傾向にある。
- EU 各国の制度を大まかにみると、業種や事由を制限する入口規制ではなく、一定期間雇用した場合に解雇規制や直接雇用への転換義務が生じる出口規制が主流になってきている。

#### 5 派遣先の責任の在り方について

- アメリカでは、通常は派遣元が各種労働法令上の義務履行主体であるが、行政解釈により、「共同使用者」として法的責任の一部を派遣先に課している。
- 派遣労働者が雇用を失う要因の多くは派遣先にあり、派遣先にも団体交渉応諾義務や、育児介護休業、賃金支払いの連帯責任などの責任を課すべき。

#### 6 派遣労働者の処遇について（均衡待遇、労働・社会保険の適用促進を含む）

##### **【均衡待遇】**

- 派遣労働者の処遇については、派遣法第 30 条の 3 で「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者等について、労働条件の向上を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならない」旨規定しており、この趣旨を徹底することにより、改善を図るべき。
- 交通費は支給されておらず、それについて一度派遣元に交渉したことがあったが、その時は景気の状態等から時給アップと交通費の支給のどちらも難しいと断られた。(事務系派遣労働者)
- 今の賃金のままであれば、仕事の範囲を広げたいと思わないが、賃金を上げてもらえるのであれば考えたい。(事務系派遣労働者)
- 正社員になることを望んでいない労働者や、正社員になるのが難しいと自覚している者にとっては、今の仕事を長く続けることと、賃金が少しでも上がるというのが希望。
- 派遣先との均衡待遇については、派遣先から情報をもらえないことも多く実際には難しい。そのため、自社で福利厚生施設や教育訓練メニューを設けている。(事務系派遣元)

- 派遣先に対し、派遣労働者の経験やスキル等に応じた派遣料金の改定や、福利厚生施設、教育訓練施設の利用等について交渉を行い、派遣先労働者との均衡待遇の確保に取り組んでいる。また、派遣労働者に対し、契約更新の際に、少額ではあるが賞与に準じたものを支給している。こうした制度を設けることで、派遣労働者の意欲が向上し、定着するようになる。(製造系派遣元)
- 派遣労働者の平均時給は1994年と比較して約400円下がっている。派遣労働者の均等待遇、差別禁止を進めるべき。
- EU指令では、パートと有期は「比較可能なフルタイム／常用労働者よりも不利な取扱いを受けない」、派遣は「派遣先で同一職務に直接雇用された場合に適用されたものを下回らない」という均等待遇原則が定められている。
- ドイツでは、派遣期間と雇用期間の一致の禁止や派遣期間の制限といった規制を緩和すると併せて均等待遇原則が採り入れられた。ただし、均等待遇について労使協約で例外を設けることができるため、実際には必ずしも均等待遇が実現しているとはいえない。

#### 【労働・社会保険の適用】

- 派遣労働者には、労働契約を締結する前に各保険の加入義務と保険料について説明し、同意してもらっている。(製造系派遣元)
- 労働・社会保険の適用は、派遣労働者に限らず非正規労働者全体に関わる問題。社会保険制度全体の問題として取り組むべき。

### 7 派遣労働者のキャリアアップ措置について

#### 【派遣労働者の評価】

- 人事処遇制度の評価指標の一つとして、各派遣労働者の派遣単価を使用している。(技術系派遣元)
- 自社では、社内での人事評価は、各派遣労働者の派遣単価のほかに、スキルアップの取組状況や特許申請の状況、派遣先からの評価等も加味して行われている。(技術系派遣労働者)
- 請負への移行を考えている派遣先には、派遣労働者の客観的な評価基準を設けることに協力してくれるところもある。(製造系派遣元)
- 業務の内容や難易度を考慮し、派遣料金にいくつかのレベルを設定している。(派遣先)

#### 【キャリア形成支援等】

- 派遣労働者全員へのアンケートでキャリアの希望を把握しているほか、キャリアカウンセリングも行っている。(事務系派遣元)
- 派遣労働者の中には、キャリアについての危機感が乏しい者もいる。賃金アップや雇用継続の希望を叶えるためには、本人の能力向上を図ることが必要。

- 積極的に派遣を選ぶ者、正規雇用に就けず不本意に派遣で働いている者、派遣を一時的な働き方としている者など、様々な労働者の希望に応じたキャリア選択の支援を行っていく必要がある。
- 派遣労働者自身の技術レベルをマッピングしたり、マネジメントレベルを設定したりすることで、キャリアパス、マネジメント力の形成を支援している。(技術系派遣元)
- 業界4団体が設立した人材サービス産業協議会では、派遣労働者用のジョブカードのようなものを構想している。
- 業務の幅を広げてどんどん活躍したいという人と、職域や責任が限定されているほうが良いという派遣労働者は半々ずつくらいではないか。(事務系派遣元)
- 製造業務でのキャリアモデルとしては、派遣先の直接雇用や請負の労働者に転換するもの、技能者や開発者になるものなどがある。
- 正社員として働きたいと答える派遣労働者の割合は増加傾向にある。
- 年に若干名は正社員へ登用があるが、能力だけではなく、会社へのロイヤリティの点や派遣元からの引き抜きになることを考えると、容易ではない。(派遣先)
- 長期勤務を希望する派遣労働者は多いが、正社員への登用については、責任を持たされることを懸念する者も少なくない。(製造業派遣元)
- 正社員になりたいと思ったことはない。年齢的にも厳しくなっていくので、このまま派遣で働きたい。(製造系派遣労働者)
- 派遣先による正社員登用は、既存の正社員の労働条件との間で不均衡が生じるため、直接雇用はするが、有期にしたいという企業が多い。(製造業派遣元)
- 派遣労働者のうち希望する者のみ正社員化を支援するというのであれば、過度に派遣元の収益を圧迫することはなく実現可能である。

#### 【派遣元・派遣先による能力開発等】

- 派遣労働者は、何かしなければという気持ちはあってもなかなか行動に移せない人が多いため、派遣会社から情報提供をするなどして働きかけている。(事務系派遣元)
- 実践的な機器を用いた研修、派遣先の業務環境に合わせた研修、役職別・経験年数別の研修を行っている。(技術系派遣元)
- 過去に正社員として同様の業務経験があったことから、派遣元でも派遣先でも教育訓練を受けたことはない。勤務先によって仕事のやり方が異なるため、最初に研修を受けられると良かった。(事務系派遣労働者)
- 研修は、入社直後と派遣就業の間の期間に行われている。派遣先に特化した研修も行われる。派遣期間中は派遣元で休日に勉強会を行い、最新の技術を身に付けている。派遣先により技術が特化しているので、他の職場でも通用する技術を身に付けるために日々の自己研鑽が必要。(技術系派遣労働者)
- 派遣先によって必要なスキルが変わるので、特定のスキルを身に付けようとは考

- えなかった。また、そういった時間の余裕もなかった。(製造系派遣労働者)
- 業務の上では派遣も正社員と同じ水準を求められるが、派遣労働者は長くても3年でいなくなるため、派遣先には教育訓練をしようというインセンティブはないのではないか。(製造系派遣労働者)
  - 派遣元が派遣労働者の教育訓練に支出する額は減ってきている。派遣労働者のキャリアアップをもっと推進すべき。
  - 派遣開始前は、安全衛生等についての基本的な教育や、必要に応じて派遣先の就業環境に応じた教育も行う。派遣就業中は、派遣先の安全衛生活動や技能訓練・研修の方針に基づいた教育を行う。派遣労働者の生産性や習熟度について、現場リーダーと営業担当者が定期的に話し合いを持つ等の取組みを行っている。(製造系派遣元)
  - 派遣労働者は流動性が高いこと、就業時間外の教育に使える時間が不足していることから、派遣元一社でできる教育訓練には限界がある。(製造系派遣元)
  - 製造業務では、まず派遣を受け入れ、業務をまとめて外注できるようになったところで、請負に出すことが多い。最長3年間という制約の中で、派遣労働者に仕事を覚えてもらい、請負化する際のリーダーを育成する。派遣先の協力がかなり必要。(製造業派遣元)
  - 自分が持っているスキルがこれからも通用するのか不安。派遣先の求める仕事に対応できなければ契約が更新されないのではないかと思うこともある。(事務系派遣労働者)
  - 最長3年間で派遣先が変わるため、なかなかスキルアップができない。(製造系派遣労働者)【再掲】
  - 事務系派遣では、派遣先の職場のコミュニケーションの中で仕事をするスタイルが多く、派遣先が変わると身に付けたものが一旦リセットされるため、専門的な人材が育ちにくい。(事務系派遣元)

## 8 その他

- 派遣という働き方を積極的に選んでいる人が一定程度いること、また、派遣元の力を借りて仕事に就けている人がいることなど、派遣の役割やメリットを肯定しながら議論をしていくべき。
- 派遣元の役割は、①求職者に代わりマッチングを行う、②キャリア形成を支援する、③派遣先の事業柔軟性を高める、の3つではないかと考えている。(技術系派遣元)
- 技術者派遣を使うメーカーは、派遣スタッフ中心で新しい事業を立ち上げ、その後軌道に乗ってきたら責任者を正社員に任せるという形でプロジェクトを回している。競争が激化するなか、人件費を固定費化することは難しく、成長分野では技術者派遣のニーズが年々高まっている。(技術系派遣元)
- キャリア採用については、メーカーの直接雇用との競合もある。派遣があまり良

いイメージを持たれていないため、派遣会社は就職先として初めから選択肢に入りにくい傾向がある。(技術系派遣元)

- リーマンショック後の 2009 年頃から派遣を再び受け入れ始めた派遣先では、2012 年頃に派遣可能期間の抵触日を迎えるところが多い。対応策として請負へ移行する派遣先も多い。(製造業派遣元)
- 海外への生産拠点の移行が加速しており、製造業のアウトソーシング市場は縮小傾向。派遣単価は上がりにくい一方でコスト削減は難しく、収益確保に苦労している。(製造系派遣元)

## 9 改正労働者派遣法等について

- 日雇派遣については、派遣労働者・派遣先双方のニーズ、メリットが大きく、禁止を撤回すべき。家計補助や就職活動中のつなぎ収入のために短期で働きたいという労働者の多くが年収制限に抵触するため家計の補助ができなくなっており、ニーズに応えられるような制度とすべき。日雇専門の派遣元責任者の選任や安全衛生管理の徹底強化などを前提に禁止を撤回することも考えられる。
- ペナルティとしての労働契約申込みみなし制度は、採用・就職の自由に抵触するため撤廃すべき。
- 労働契約申し込みみなし規定の適用範囲を、事前面接を行った場合等にも拡大するべき。
- 派遣労働者と派遣先正社員との労働条件格差の是正に向けて、更に一步踏み出す必要がある。
- 離職後 1 年以内の労働者の派遣受け入れは、労働者本人が希望する場合があるなど、労働者・派遣先双方にニーズがあり、禁止を撤回すべき。
- 紹介予定派遣については、職業紹介後の労働条件等を派遣契約締結時に示すこととなったが、企業としては、能力や適性を見極めてから直接雇用後の処遇を決めたいという考えがあるため、使いにくくなった。
- マージン率の情報公開については、誤解を招く恐れがあること、事業の高度化を阻みかねないこと、派遣業界だけが義務付けられることは公平性の観点から問題があることから、撤回すべき。
- 5 割、6 割という高率のマージンを取っている派遣元もある。マージン率の上限を設定すべき。
- 派遣と請負の区分基準を更に明確化すべき。
- 37 号告示に関する疑義応答集で、発注者の労働者と請負労働者が混在しているだけでは偽装請負と示したために、それまでよりも基準が緩くなった。派遣に対する規制が強化されている中、請負形態へ移行することで規制を逃れ、偽装請負のような状態で労働者を働かせている業者が多い。
- 派遣元・派遣先の調整システムが機能しておらず、派遣労働者にしわ寄せが来ている。

(注) 登録型派遣の在り方及び製造業務派遣の在り方については、上記 1 及び 2 のとおり。