

第Ⅲ部 資料編

政策に対する意見

ヒアリング調査では、政策に対する意見として、以下の項目について聞いた。

1. 公的な職業訓練の実施
2. 派遣労働者の技能や能力を評価する公的な制度の創設
3. 労働者派遣法をよりよく知るための講習の実施
4. 行政による、優良な派遣会社の設定、公表
5. 派遣労働者でも加入しやすい社会・労働保険の創設
6. 派遣禁止業務の拡大（徹底）または縮小（撤廃）
7. 派遣受入期間の拡大（徹底）または縮小（撤廃）

以下、その意見をそのまま、あるいは要約して分類し、掲載する。匿名にせよ、会社が特定されることがないように配した。なお、（ ）書きは、前後の意味が通るように筆者が補足している。

1. 公的な職業訓練の実施

	理由・条件	事 例
否定的	実務経験の不足	「やっぱり実体経済の中で必要とされるスキルがどういうものかとか、何をもってのキャリアアップかという定義をある程度定めた上での教育訓練じゃないと。多分、今ハローワークでパソコンです、何とかですと、その訓練だけでもやっぱりだめなわけで。そういうところがちょっと足りていないのかなというのがありますね。...本当に今、技能が全部海外に流出しちゃっているじゃないですか。でも、やっぱりそういうものって、自動車の何かをつくるとか、建築であるとか、宮大工であるとか、もっと仕事って広がりがあるものなんですけれども、オフィスワークだけに特化してパソコンだけっていうのはちょっと寂しいのかなと。」
		「結局、訓練を受けてきたとしても、実務経験がないので。特に、派遣会社で言えば、派遣というのは即戦力というのを求めています。ですので、職業訓練を受けたからといって、多分ほかの企業もそうだと思うんですけども、誰でも彼でも就業できるかといったら、それはないと思うんですよ。やっぱり私どももそうですけれども、出口を一緒に探しておいてあげないと。」
		「勉強をしたり資格を取ったとしても、実務経験がなければ職業紹介には結びつかないのでむずかしいのではないかと（中略）「逆に、国の機関の中で OJT みたいなことまで含めてやってもらって、経験者をつくってくれるんだったら、すごくありがたい」
		「職業訓練でもなく、そういう講習とかの前に、たくさん働けない方が、うちのデータの中にも何万人も残っているので、そういう方々を何とか救うすべ（を考えてほしい）。結局、年齢が高いと派遣でも限界

		<p>があり、スキルがないと派遣はやっぱりスキルを重視している会社が多いので、そこに外れている方々ってたくさんいらっしゃると思うんですね。(中略) 入札にして金額を下げるぐらいであれば、そこで訓練させてあげる(ことを考えた方がいい)。」</p> <p>「官公庁に職業訓練をしたその人たちを送り込んで、そこで OA でも簿記でも何でもやらせて、そこで箔がつくわけじゃないですか。環境省にいました、これをしましたとか。そういうところで、実地訓練を行政でやる。政府で何か考えて。」</p> <p>「派遣会社としては、公的な職業訓練を受けてきたからといって、それをスキルとして評価をするわけではない。エクセルやワードが出来たからといって、特に職業紹介が広がる訳ではないし、派遣会社の方でもそういった教育訓練のメニューは用意している。なので、これまでより充実したからといって効果があるかは疑問。」(要約)</p> <p>「クライアントが必要とするレベルが、昔と違って上がってきている。エクセルやワードは出来て当たり前になっている。それをいかに現場で実務に使ったかが重要であり、その最低レベルのスキルを職業訓練校で習っただけだと、就職は難しい。」(要約)</p>
	<p>求める技能のミスマッチ</p>	<p>「以前も、近隣の市から、職業訓練についての参考にさせてほしいということであらったことがあったんですけど、一番やっぱり悩みというのは、企業のニーズがわかっていないという話だったんですよ。例えば、介護ヘルパーの資格を取らせるあたりであればいいと思うんですけど、やっぱり企業の必要としている実務というところ、例えば、製造の技能系の職種の知識をつけるとかというのは、全然、企業のニーズを理解した上で研修が行われていないというのがすごく不安だという話だったんですね。うちの研修を見ていただいたときは、うちは民間なので、やっぱりそういう実務を当然、理解した上で反映させた研修をしていると、それは絶対ですね、という話をしたわけです。いわゆる市場の求めている価値、そこを理解した上での職業訓練を実施するのであれば意味があるなというふうに思いますけどね。そこがなければ、何かすごくお金の無駄遣いのような気がします。」</p> <p>「公的な職業訓練についてはあまり期待していない。」「職場ごとに求められる技能が異なり、それぞれの現場に応じた『カスタマイズ』された技能が必要」</p>
<p>肯定的</p>	<p>専門職</p>	<p>「公的な職業訓練の実施というのは必要だと思いますね。経済的に困難になってしまったのは、ここ数年、十何年ぐらいのことで、こういうふうにしてしまったというのは、行政がということじゃないんですけど、政治的なものもあったと思うので。」(ただし)「うちは専門業務だけですからね、一般的なものとはちょっと職種がまた変わってくるので、どうなんですかね。」</p> <p>「目指す人が増えてくれば、そこに市場はできる。現状、目指す人すらもなかなかいなかったり、特定の人しか来ないので、すそ野が広がるような対策が打てるのであれば、ぜひやってもらいたい」</p>

		「ちゃんと正しい業界の知識を知っていただくこと」(が重要で)「職業訓練校が適切な情報を流す場になることで、その一つの足がかりで勉強の場ができてくると、非常にいい」
	本人の意思	「あるに越したことはない」(ただし)「スタッフ側に本当に(受けたいという)意思(ニーズ)があれば」
	コスト	(派遣会社ではコストがかかっても回収出来ないということから)「やってほしい。助かる。」 「派遣社員が登録時に行くような、マナー研修やPC関係がよい」 「ハローワーク主催で研修をやっていると思うけどあまり知られていないのでは」
		「民間の派遣会社が全国的に訓練施設を持つにはコストがかかりすぎるため、都市ではなく地方には一定のニーズがあるのでは」

2. 派遣社員の技能や能力を評価する公的な制度の創設

	理由・条件	事 例
否 定 的	実現可能性が低い	「これよく人材派遣協会でも議論されたんですけどね、結局ね、だめだったんで。これやったら、何か派遣会社が NPO みたいになって、企業経営としてはおもしろくないというか、何かね。これを別に自分でやるのが、派遣会社の能力になるんじゃないですかね。」
		「それ(公的な能力評価)を持ってきていただいても、現状では判断出来ないのではないのでしょうか。(賃金が市場相場に影響を受ける派遣料金と連動する限り)「(評価が=筆者)賃金に結びついたものになってしまっても(それに準じて賃金を=筆者)支払えるわけではない」「どうやって評価するのが疑問」。
		「クライアントのニーズが多様すぎて、縦ぐし横ぐしを刺すのは難しい」(要約)
		「派遣スタッフの技術は進化、劣化することもあり、一度評価をすれば済む問題ではない」「一律、全国平均の評価制度が仮にあったとしても、それをどう生かしますかという問題になってくる」(要約)
一般労働者も対象とするべき		「現在でも、スキルの技能検定など様々な評価制度があるが、顧客の中で評価制度の同じ認識の土俵ができないと難しく、また、派遣労働に限定した評価制度という点でも難しいのではないか」 「派遣だけでなくすべての労働者に共通する評価制度でなければ意味がないのではないか」(要約)
		「派遣社員はそのスキルについて派遣会社が基準を持っており、キャリア形成などへの自覚も行っているために、派遣社員特定の技能評価の仕組みは必要ない。むしろ、正社員のほうが「ポータビリティ」なスキルがあるかどうかかわかっていないことがあるので、すべての労働者対象のものであれば必要。」(要約)
専門業務の性格とあわない		(クリエイティブの分野は)「なかなかかかる基準を明確にできていないので、基準を作るメリットがある反面、それができることによつてのデメリットも生じる。(基準を作ることで)クリエイティブらしさがなくなってしまうので、(クリエイティブ系の業界では)物差しは、必要ないのでは」

		<p>「基準をどうするかが、すごく難しいと思う。」</p> <p>「その方が登録に来た時に、私は星3つです、というイメージですか？デザイナーについては、技能というよりは肌合いの問題があるので難しい。景気のいい時はいいんでしょうけれども、不況になって派遣料金が下がってきたときに、需給バランスの中で当然ここまでの派遣料金しか出せません、それで我々が最低限の固定費、経費を引いてここまでしか派遣料金を出せませんといったとき、能力評価と食い違いが出てきたら、仕事の選択を狭めてしまう可能性がある。あるいは反対にそれは法律として、中国のcockさんみたいに国家認定だったら何件みたいな感じに固定してしまうのであれば、逆に派遣先からの注文は確実に減ってしまうでしょうね。」(要約)</p>
		<p>「自動車のエンジニアなど、仕事の内容が問題となるケースにおいては創設するのはありうるが、派遣労働者をひとくくりにとめてそのような制度をつくることは無理が出てくる」(要約)</p>
肯定的	あれば利用する	<p>「入カスピードのように、派遣企業ごとのオリジナルのスキルチェックが求められる必要のないスキルも多く、共通化できる部分はあるのではないかと、ただし、導入に際しては、派遣先企業もその基準を受け入れることが求められる」(要約)</p> <p>「最初、TOEICのIPも、それ(共通化)でもめていましたので、今はTOEICのIPが、結構TOEICと同じレベルだと判断をしてくださる企業が増えているんですけども、最初はやっぱり『本物じゃないでしょう』と言われてしまっていて、その浸透度合いとかも。」</p>
		<p>「あればありがたい」、ただし、現行の派遣のシステムだと、賃金は能力と言うよりも仕事につく問題なので運用が難しいのではないかと」(要約)</p>
		<p>「できたらすばらしいですね。欲しいです」(中略)「もし、このような評価基準があれば価格表もでき、相場形成ができ、やりやすくなる」(要約)</p>
	関連分野で実際に導入され、実績を上げている	<p>「医療関連職は、ほとんど国家資格。ドクターにしても、看護師にしても、あるいは薬剤師にしても。事務の者も国家資格にするとかしないとかは、ずっと言っているようだが。その辺りどうなっているのか。」</p>

3. 労働者派遣法をよりよく知るための講習の実施

	対象	事例
否定的	派遣スタッフ	「こういうことをしたら、その方々が理解するという事ではないんだろうな」
		「派遣社員に対してはある程度なされている」
		「本当に知ってもらいたい人が参加するかどうかわからない」
		「そのような講習会には、絶対に行かない」
		「(スタッフ、派遣先とも)民間の機関でやってるから、あんまり。別に厚労省がやらなくてもという感じしますけど。」
		「我々の方でも派遣先をお願いして、出てくださいという形でしていますし、派遣スタッフのほうは、我々のほうで話をすればわかるのかなという気はします。」「特に必要はないと思う。」

	派遣先企業	「派遣法の派遣先へのレクチャー自体は、派遣元が行っているために、国が代わりに行うことの意味はあまりないのでは」「むしろ、労働者派遣法自体のわかりやすい改正が必要」
肯定的	派遣スタッフ	「スタッフさんにとってはあった方がいいのではないのでしょうか。」 「これはぜひ、やっていただけるようであればお願いをしたい。当然、我々は社内でも、顧客企業向けにセミナーを開催したり、啓蒙ツールを配ったりしている。ですので、そういったものは、国も一丸になってやっていただけるのであれば、非常にありがたい」。(同社ではホームページ上で情報提供を心掛けているが)「広く浅くというか、細かいものではないので、当然、意識が高い方はちゃんと読んで見るんでしょうけど、そうでない方は、当然見ませんので。意識の低い方たちにも、要は国が支援すればよい。派遣を知っている人たちに対して私たちはやっているの、要は派遣を知らない人たち含めて、意識の低い人たちに向けてやっていただきたい」。「既に派遣登録をしている人だけでなく、就業形態の多様化が定着するなかで、今後、派遣という働き方を選ぶ可能性のあるすべての国民に周知できるようにしてほしい」(要約)
	派遣先企業	「派遣先がどうしてもやっぱり、発注側でいろいろなわがままを言うというケースもありますので、ルールが決まっていますよというところについては提供していただくのはありがたいこと」 「派遣先に対してやってもらいたい」 「派遣先は知ってほしいですし、私どもも何回か、前に派遣先責任者の方とか、派遣先の指揮命令者の方とか向けに講習は実施していましたね。大体、派遣法とか労基法が変わったときですけれども。...派遣先に対しての責任というか、そういうものがもともと派遣元ばかりだったですけれども、だんだん派遣先にも期間を短縮しちゃいけないとかいうようなことがありますよね。ですから、そういうものも知らないでやるのと知っていてやるのでは、大きく違うんだろうと思います。」 「派遣先企業については、大手の場合、担当者は熟知しているが、現場は知らないことがよくあるので、そのような試みには一定の有効性があると思う。ただし、講習会の形式ではなく、冊子の配布や読みあわせのほうが有効だ。」 「派遣先に実施してもらったほうがいい。あまりにも派遣のことを知らずに、何となく派遣を使っているクライアントは結構いると思う。ハローワークなど役所は、派遣元がちゃんと啓蒙活動してくださいよというが、派遣元はやはりクライアントにいろいろいいところがある。やはり行政が積極的に啓蒙活動をしたほうがいい。派遣先の指揮命令者、責任者と言われている人たちに研修を受けさせた方がいい。」(要約) 「人材派遣協会などでも講習は行って、派遣先からも問い合わせが来たりすることもあるが、『行ってくれ』とは言えない。まるで知識がないから行ってこいと言っているみたいになりますから。その辺は、派遣元として啓蒙すべきとはわかっているものの、難しいですね。」 「派遣先向けの研修は、(日本人材派遣)協会がよくやっていますけれども、すごく人気があるみたいなので、もうちょっと頻度を上げてあげるといいん

		<p>じゃないかという気はします」「それよりも、率直なところ、大体勉強しないとわからないような法律って、法律なのかという（気がします）。刑法みたいに何をしたらだめと、わかるものじゃないと。（派遣法は）難解過ぎます。僕ら業者あてだったら難しくしてしょうがないんですけども、実際にご利用されている方にとっては難しすぎる」</p> <p>「これは、派遣先企業さんが知りたいというところが多いみたいです。特に派遣法改正後に関してはこのニーズは増えると思います。」</p>
--	--	---

4. 行政による優良な派遣会社の設定、公表

	対 象	事 例
否 定 的	評価基準が不明	<p>「反対。何を持って優良とするのか、その評価基準の設定が難しいのではないか。」（要約）</p> <p>「何をもって優良とするか。その基準が難しい。例えばクレーム率みたいなことになれば、こちらがいくら誠意をもってやっても、誤解が誤解を生んで、労働基準監督署に訴えられたりというのはよくある。違反事例がない、というような基準だったら、派遣会社はゼロになってしまうのでは。」</p> <p>「これは微妙ですね。その評価設定によります。多分、何かバリュウというお話だと思うんですけど。」</p> <p>「何をもって優良とするか。」「すごく規制色が強くなるということであれば、ちょっと、いかんかな、という感じはしますね。優良だという時の判断基準が非常に難しいかなと思っておりまして、今の法律の中でいくと、スタッフさんからの苦情が多いのか、少ないのかとか、あるいは形式論でいくのか。形式論でいっちゃうと、また間違っちゃうかなという感じもしますし。」</p>
	劣悪な派遣会社への規制強化のほう が有効	<p>「オランダの NPO が、評価をやってから大分成果があがったというらしいので、あっていいのかな。でも、星一つだったら…。嫌だしな。」「どういう点で優良とかって言うんですかね。保険の加入とかですか。」「あまりにもひどい派遣会社があるので、それはちょっと淘汰されてしかるべきだという感じはしますよね。むしろ優良というよりは、問題のあるところを淘汰されるべき。取り締まり、指導を強化する方がよいと思う。」（要約）</p> <p>「何をもって優良とするかが、判断するのは難しい。」「明らかに、賃金未払い、契約書不作成など、ルールを違反しているような会社も少なくないので、それらの違反への対応を行ってほしい。」（要約）</p> <p>「これはやめたほうがいいんじゃないでしょうか。逆に優良じゃないけど、劣悪な派遣会社の公表とか…。これは、今でもあるんですね。」「これは行っても、派遣会社の宣伝には多分ならないと思いますね。その派遣会社の自己満足だけにしかならないと思いますね。」</p> <p>「何をもって優良とするかが、判断するのは難しいが、少なくとも派遣業のルールを逸脱する企業に対する取り締まりは強化してほしい。」「一定のルールを超えて儲けようとかやっているのがあったら、ほんとうに徹底的に叩き潰してほしい。」「許認可が甘い気がする。」「例えば、本来は一人しか派遣先に紹介できないはずであるにも関わらず、複数の候補者を紹介するという派遣会社があり、適正な競争が図れないことがある。」（要約）</p>

	行政の介入は望ましくない	<p>「行政が介入しないほうがいいんじゃないかと思えますけどね。市場の選択に任せたほうがいいんだろうと思えます。」</p> <p>「悪質な派遣会社への指導を強くすべき、『優良』という考え方自体に民間への信用の薄さが感じられる。」</p>
肯定的	イメージアップのために必要	<p>「何を基準にするかなんですよね。何を以て優良かというところがわからないと、これも良いか悪いかって、なかなか判断しにくいと思えます。ただ、今、派遣会社自体が五、六千事業者あって、そのうちほぼ大半はコンプライアンスを意識してやっているところばかりだと思うんです。これは、うちの業界だけじゃなくてどこの業界もそうで、ある一部、法目をくぐったりとか、問題のあることをして、それが問題視されているので、悪いほうをたたくのか、良い方を表彰するのか、どちらとも言えない。ただ、結論としてなんですけど、要は正しいことをやったところはきちり評価される制度であればいいとは思っているんです。だから、正しいことをやっても何も認められないということは問題があると思うので。正しいことをやっているのとやってないのが、きちり判別ができれば（いいですね）。」</p> <p>「ぜひやっていただきたい。」「派遣会社は、業界内の自浄作用の不足が批判されることがあり、社会保険の加入率の公開など、行政による制度があればありがたい。」「免許更新条件の厳格化も必要。」</p> <p>「次世代法なんかでも、『クルミン』みたいなマークを与えるみたいな、ああいうのはいいじゃないですか。教育訓練に力を入れてるとか、何か、指標は何かわからないですけど、何かいいところを表彰というか、マル優マークみたいなをつけるという。あるいは女性の就労支援を積極的に行っているとかね。」（要約）</p> <p>「指標はいろいろ細かくすると切りがないと思うので、ざっくりと。ついてればやっぱり、派遣というの、いいのかなというイメージアップにはつながりますね。」</p>

5. 派遣社員でも加入しやすい社会・労働保険の創設

	理由・条件	事例
否定的	労働者全体の制度改革が必要	「社会・労働保険の見直しは、派遣社員だけの問題ではなく、社会全体の問題であり、雇用形態の変化に対応した、生涯的な ID 制度などの仕組みが必要になる。」（要約）
	保健健保で十分	<p>「派遣社員の多くが、派遣健保に入っている現在では、あまり必要ないのではないか。」（要約）</p> <p>（当該派遣会社では 100%の加入率であることから）「今ので十分普通に加入しやすい。」</p> <p>（ただし日雇い派遣などについては）「加入しやすいようにしたほうがよい。」（要約）</p>
肯定的	中小の派遣元企業向けの保険が必要	「我々の方では規定がございます。正社員の 4 分の 3 以上の者については必ず健康保険、厚生年金、それから、週 20 時間以上であれば雇用保険というのは必ず入れています。先ほどの話じゃないですけど、派遣会社によっている

		<p>いろと違いはあるのかなと思いますね。」「こういうところをもっと徹底してほしいですね、逆に、さっきの話じゃないですけどね、優良と絡んでくるかどうかわかりませんがね。」</p> <p>「これは必要だと思います。当社は独自の健保組合がありますけれども、中小のところは非常に厳しいと思いますね。」</p>
利用しやすい保険が必要		<p>「大事なポイント。」「派遣契約が終了し、次の派遣会社で働くというケースや一旦休むなどタイムラグがある場合にスタッフにとっては切りかえの作業が著しく面倒である。」「面倒な手続きせずにスイッチ一つで切りかえるとか、延長していけるとかというふうにすれば。」</p> <p>「加入しやすいだけでなく、受給しやすい仕組みをつくるべき。」</p> <p>「とても興味がある。特に、派遣社員が加入する派遣健保について、発足当時は保険料も安かったが、昨年政府管掌健康保険の補てんがらみで保険料が一気に上がってしまった。」「設立当初、加入者である派遣社員は、年齢も若く、健康で、扶養家族も少ないこともあって非常に保険料が低かったが、現在は保険料が上がり『魅力がないもの』になってしまった。」「派遣社員にとっては、保険料が安くなることと、仕事に就いたり離れたりすることが当たり前なので、しくみが煩雑にならないようにすることが重要。」(要約)</p>
有期雇用者向けの保健が必要		<p>「これは、有期雇用者全体に言えることだと思いますが、今の社会保険制度は昔の正社員を前提にした制度になっていますから、確かに有期雇用者が加入しやすい、加入しやすいだけでなく、事務手続きする派遣会社側も非常に大変なので、書類1つとっても楽にしていきたい。」(要約)</p> <p>「派遣社員でも加入しやすい労働保険は必要。」「既存の日雇雇用保険は日雇雇用向けであり、派遣という就業形態に合わないという問題、また悪用された(実際にその日に失業したのかどうか不透明)という実態もあることから、新しい形態の雇用保険の整備が必要。」(要約)</p>
全面的に賛成		<p>「これだけはやってください。派遣会社はすべて、これだと思いますよ。」</p> <p>「これはぜひ、賛成です。」</p> <p>「うちはこの辺はきっちりやらせていただいているので、問題はないとは思いますが。雇用保険のほうも変わったりとかして、非常に、ほんとうに労働者側にも手厚い状況にはなっているので、きっちりこの辺に関しては、オペレーションも含めてなんですけど、やっていきたい。」</p>

6. 派遣禁止業務の拡大(徹底)または縮小(撤廃)

	理由・条件	事例
拡大 徹底	港湾業務などについては禁止が必要	<p>「禁止業務、危険業務に対して派遣という部分を適用すると、ほんとうに働く人たちの安全衛生面が非常に問題になるので、やっぱり危険業務に対しては、ある程度のところで禁止すべだというのは思います」「一方で、規制を緩和し、自由な労働市場を作ることも必要である」(要約)</p> <p>「港湾業務とか、公序良俗に反する業務とか。それは別に徹底していただいてもいいですよ。自由化業務の禁止については、なくしてほしい」</p>

		「派遣禁止業務は、確かに港湾なんていうのは、絶対、禁止業務から外してはだめですよ。どこが怪我したときの責任を持つかというところになりますので。」
	製造業への禁止が必要	「現在の禁止業務については、徹底。現在、許可されている製造業もイメージが悪くなりすぎており、派遣自体の印象が悪くなる状況にあるので、一度禁止したほうがよい」
	現状維持	「現状のままでいい。」
どちらともいえない	派遣法全体の見直しが必要	「26業務への拡大そのものがあまり適当ではなかったのではないかと。以前は、派遣社員はスペシャリストであり、誇りもあり賃金も相対的に高かったが、現在では、そのような傾向は弱まっている」(要約)
		(製造派遣が禁止された場合について尋ねたところ)「弊社は製造派遣をしていないが、なくなると困るんじゃないかなと思いますけど」「お仕事の職種で、ここは禁止、ここはいいとかというのって、お仕事される立場の方々によって、また我々から見ても、非常に判断が難しい。何でこの仕事はよくて、これはだめなのみたいな話。」「法律でよくあるのは、ご本人さんが(派遣先の職場で)円滑に回るために、例えばお茶を出してくれたりとか、そういうことで非常に円滑に組織が回っている。(それなのに)そういうこと(26業務以外のことをすることが)が禁止ですよ。あるいは、いろんなことができることをもって、この人を正社員にしたいねとかいう、こういう積極的にお仕事の幅を広げようとするタイプの方(に対しても)、それをやっちゃいけません、とか言わなきゃいけない。そういうことをすることで社員への転換をする、その人にとっては非常にアピールになったりしているわけですし、また、そこがそういうタイプの人のいい点でもある。ですから、社員にするときって、OAのスピードが早いからといって社員にするケースってあまりないんじゃないかと思うんですね。」「法律がそういう芽(派遣社員が積極的に仕事の幅を広げることで、キャリア開発をすることや、直接雇用の打診を受けること)を摘んでしまっているところはたくさんあると思います。」「今の法律、あるいは規制からすると、キャリア開発とかいうことは全然なじまない」。
		「我々が言うのも変ですけども、基本は労働者の雇用安定は賛成です。そのために派遣業界が多少痛みを伴ってもやむを得ないと思います。派遣規制を強めれば、今派遣で働いている人、あるいはこれから派遣で働こうとする人、あるいは今から職を探そうとしている人全体にとって、いいのか悪いのかという問題だと思いますので。」
		「派遣法が'86年に制定されてから、組合と労働者、使用者の審議会をやって、改正されてきた法律は、双方の妥協の産物のような形で、現在の派遣法はいびつな形になっている。要はスタッフも、派遣先も、派遣元も使い勝手が悪いし、苦勞している。だから、もう少し、欧米のように単純に使いやすい、わかりやすい派遣法にしてほしいというのが一番の要求です。もうちょっと現場の実態を役所も見て欲しい。民間としては言いたい部分がある。とにかく妥協の産物で玉虫色の法律で、みんなが使い勝手が悪いと思っている。」「週3日働きたいとか、1週間だけの販売の仕事とか、派遣がなくなると困

		<p>る業者は出てくると思う。地方から出てくる店などは、1 週間だけここでアルバイトを探すのに直接雇用にするっていうのは、本当に出来るのかなと。こういうニーズは厳然とあるわけで、それを何もかも工場労働者も、危険な業務も、一緒にされて議論されては困る。秋葉原事件や派遣村の影響が強すぎる。もうちょっと、冷静な議論をしてください。『ミスター年金』ではないけれど、『ミスター雇用』みたいな、そういう人が出てきて、全体像から議論してほしいと思う。」(要約)</p>
		<p>「現状の 26 業務の設計では、26 業務以外のシェアが 10%以上になってしまえば最長 3 年間しか延長ができない。しかしその一方で派遣社員は年齢を重ねるごとに非専門的な業務が求められるようになるため、スタッフも長く働きたい。それも派遣という処遇で働きたいと言っている人にもかかわらず、頑張れば頑張るほど派遣で働けなくなる状況が生まれてしまう、どこかしら、この制度の運営に問題点がありますね」(要約)</p>
		<p>「非常に難しいですよ。私見ですが、(これまで)法が緩和されたことによって、いわゆる営業機会が増えて、売上げが上がってきたので、適正な形で市場が大きくなる方向性を目指してほしいと思っています。ただ、何でもありよという状態が今問題であると思うので、そのきちっとしたルールが、港湾業務含めたもろもろ(現在の派遣禁止業務)だけでいいのかを、もう 1 回再議論していただきたい。あと、派遣本来の役割をどう考えるかという点も、もう 1 回議論していただくことによって、いろいろな問題が 1 つの問題になっている(ことが見えてくると思う)。派遣が良いのか悪いのかという議論なのか、いわゆる期間雇用が良いのか悪いのか。問題が違うことを派遣ということに置きかえて、すべてが一緒くたになってしまっているので、派遣本来の役割をちゃんと理解をしてもらって、その派遣の良いところと悪いところの中で、要はできるだけ利便性を損なわないように、ただ、ルールはちゃんときっちり守るようするためにはどうするのかという話をさせていただいた上で、できる限り(派遣業務の)縮小ではなくて拡大の方向に向かっていただけたらというのが、私自身の願いです」</p>
	<p>法律による範囲の制限が不必要</p>	<p>「基本は法律によって業種を制限すべきじゃないと思うんですけども、労働者が必要であれば、別に保護法をつくればいいと思います。」</p> <p>「危険な業務については制約条件の設定は必要であるが、一般的には、職種、業種ごとに区切って、規制をかけることは妥当ではない」(要約)</p> <p>「何か職種とか業務によって区切るということがちょっとおかしいのではないかという話は、やっぱり社内でいつも出るんですね。明確に業務って切りにくかったりもしますし、業務に何か区別があるのかと考えると、何かそこで区別をして考えること自体が、多分、おかしいのではないかと。例えば今後、事務操作機器だったらよかったのに、事務、機器が入らなくなった瞬間に何でできないんですかみたいになっちゃうでしょうし、そういうところもやっぱり求職者から見たら非常に理解もできず、意味がわからないのではないかとと思いますので。」</p>

7. 派遣期間の徹底・縮小（撤廃）

	理由・条件	事 例
徹底	派遣の特性	「派遣という業態の特性上、期間が定められているのは仕方がない」「もう一時的、臨時的という前提になって、もう動かないだろうというところから、派遣はこういうものだと、...考えていますから。」
撤廃	労働者・派遣元・派遣先のそれぞれのメリットにならない	「今のルールがマーケットが要望しているルールなんではないかというところについては、よくよく冷静に、机上だけで議論するのではなくて、派遣スタッフの声を聞いたらどうですかね。」
		（直接雇用が増えるわけではなく、雇用機会が奪われるだけになるので）「3年で区切られて喜ぶ人はいない」「また、2ヶ月未満の派遣の禁止も、短期間の有期契約が増えるだけで、法律改正としてはあまり意味が無い。社会保障や教育を充実させるために、自己投資を促すような規制は望ましいが、流動化を減少させるような規制は望ましくない」（要約） 「社会保障を絶対入れるとか、教育を充実させるとか、そのために企業が投資をしなければいけないとか、そういう規制はいつまで経っても構わないですよ。でも、そうじゃない、人材を流動化していかなければいけない時代に流動化を規制するようなことは何のメリットがあるんだというのがやっぱりわからないですね。」
		「労働者の選択肢を狭めるので、受け入れ期間はなくて良い。」 「やっぱり派遣っていうのを1つの働き方として選んでいるっていうことを考えるのであれば、期間があるっていうことは、労働機会の損失になりますから、ないほうがよい。」
		（期間の策定自体が）「あまり意味がない。」「第一に、期間が定められていることで、企業側も何の意味もなく3年で契約終了にしてしまい、社員の側も働いたときからカウントダウンが始まり、不安が増すことが懸念される。また、政策の意図とする正社員化についても懐疑的で、もともと正社員が必要ならば正社員を採用しているだろうし、直接雇用化できたとしても、条件の悪い契約社員が多くなるのではないか。」（要約）
		「受け入れ期間は、原則撤廃してほしい。期間規制というのは、お客さんが決めるものであるし、派遣元が決めるものであるし、法律で定めるべきじゃないと思う。お客さんが3カ月でいいっていえば3カ月でいいし、派遣社員が2カ月しか働きたくないっていえば、2カ月でいい」
		「期間を定める意味がない。」「派遣社員も派遣という形態で続けたい、派遣先も続けてほしい、派遣元も続けたいという全員の合意があるにも関わらず、『終わり』となると結局、みんなが不幸になるんです」
		「派遣期間が長くなることによって、ある意味、受け入れの企業（派遣先）は雇入れのいろいろな責務が出てくるところから、そういうセーフティネットが出ていると思うんですけど、その部分を、グレーじゃない形で、うまく運用していただければ、逆に言うと、撤廃をきっちりうたっていただいても安定的に働けますよというのが1つの方法であると思う。グレーな部分をきっちり雇用しますということであれば、そのちゃんとした

	<p>ルールを作る。我々事業主にとっても（人材は）貴重な資産なので、それが期間によって、法律だから全部（派遣先に）あげちゃいますよ、ということになっちゃうと、それはそれで困ることも出てくるので。そういったところに関しても、事業側のリスクについてもルールを決めていただいて、撤廃なら撤廃のセーフティーネットをつくってもらえればと思うんです。」</p> <p>「今許可されている業務の中での受入期間という話になりますと、規制強化というのは、我々は困るといのが率直なところですね。禁止が増えるというのは。」</p> <p>「抵触日についてちょっと不公平になっていて、そこで丸々3年働ける人もいればそうでないケースもあるので、やっぱり1業務について3年ということではなくて、やっぱり期間は『人』につけたほうがいいと思います。3年という抵触日については、受け入れる企業側から見て1つの職種に対して3年ですが、途中で1年半たって別の方が入った時、残り1年半しか働けない。我々が派遣したときに丸々3年働けるケースと抵触日の関係で1年しか働けないということがありますので、その辺で言ったら矛盾があるんじゃないかと思います。原則撤廃したほうが私はいいいと思います。」（要約）</p> <p>「派遣受入期間については、ほんとうに切実なことがいろいろたくさんありまして、本人はこのまま続けたい、派遣先さんもこのままいてほしいのに、期間制限でやめないといけないということが多々ありまして、ではそのやめた人が今幸せになっているかどうかという、まだ仕事が決まっていますというケースが多いんですよね。それでその会社さんも、そのかわり正社員を1名入れたかというを入れていないですしね。」（要約）</p>
シニア派遣について	<p>「高齢者のところは26業務で括ろうとするというのは、非常に我々も率直に苦しいところがありまして、自由化（業務）で今やっているケースが多いんですが、高齢者の場合、（期間制限があったとしても）直雇用はなかなか難しいですね。先方に65（歳）という定年制の中で、派遣だけは直雇用だけ例外にしてくれ、就業規則変えてくれということはなかなか難しいものですから」「シニア層のところは少し個別に考えたほうがいいと思います。どうしても自由化になるし、その次の仕事ってなかなか見つけにくくて、そこですごく活躍していて、うちの会社にも70超えた方、働いている方何人かいますけど、そこは26業務でやっているからまだいいのかもしれないけれども、それがたまたまた自由化の仕事であれば、3年しかできなくてみたいな、それこそ奪っちゃうというか」「（自由化業務だと3年経つと）後任も入れられないという（のはどうなのか）」。</p>
申し入れの撤廃	<p>「うちのような専門26業務の特定労働者派遣に関しては、受入期間はもともとないんですけど、いわゆる申し入れの撤廃は求めます。」</p>

8. その他

内 容	事 例
障害者雇用の企業受け入れ数の基準	「障害者雇用は、企業の責務としてとても大事だと思います。障害者雇用ということが大事だということを知った上でいいですが、人材派遣会社の障害

	<p>者雇用の「一点何ポイント」という計算式というのは甚だ不満でしてね。派遣会社の場合、8時間労働換算で派遣スタッフの分まで正社員にカウントされるんです。例えば、大手は、大体、常用換算で売り上げの的にいうと5万人ぐらいの、今この瞬間に長期稼働者がいるわけですよ。一方、正社員というのは2,000人ぐらいですよ。すると、5万2,000人がベースになります。5万2,000人の会社って、パナソニックとか、そんな大会社になるわけです。これは、普通の会社と違って。ものすごいハンデなんです。いつも議論されてるんですが、いまだに回答出ないんですよ。」</p>
26業務の見直し	<p>「専門26業務について、派遣法が施行された時と変わっていない。26業務自体の見直しみたいなものが必要じゃないかなと思う。派遣法が出来た頃は、事務機器操作も専門的な機器の操作だったと思うが、今これだけITの時代になって、例えばワードやエクセルが普通に一般の方たちが使えるような状況になってきているのに、26業務が全部専門的なものに入るのか、ちょっと疑問である。」(要約)</p>
地域・担当者の法解釈の統一	<p>「派遣会社の解釈の違いで、自由化業務なのか、専門業務なのか、違ってきてしまう。ある地域では指導が来るけど、こっちでは指導が来ないとか、かなりみんな混乱している。10号の財務処理でのレセプトは、ある県ではそれは自由化業務だという指導があった」(要約)</p> <p>「行政の労働局のほうで対応される方はやっぱり人間なんですよ。同じことを聞いたとしても、そこの担当の方によってやっぱり違うんですよ。」</p>
登録型派遣禁止の影響等	<p>「(パートタイマーなど、直接雇用の非正社員の場合)、何か職場でトラブルがあったときに自分で戦わないといけませんよ。派遣会社の場合は、契約が不履行であったりとか、あるいは盛り込まれていない条項を無理やり勤務させられたとかいうと、いろいろ派遣会社がやっぱりいくら利益のために働いているとはいえ、契約を立ててきちんと守っていくべきところって結構多いと思うんです。(派遣が禁止されて)いわゆる(直接雇用の)有期雇用の雇用形態のパート、アルバイトという名前の事務職という形になってきたときに、守ってくれる人がいないと思うんですよ。」(要約)</p> <p>「企業側としても個人情報保護の問題で、やっぱり派遣会社に頼んだ方が何かトラブルがあった時に、後ろに法人がついていると責任の所在がはっきりしていると。アルバイト、パートさんが仮に顧客情報を意図的もしくは過失で持ち出したときに責任の所在がはっきりしていないということで、やっぱり今派遣の仕事が他の雇用形態と取って代われない。</p> <p>例えば、単純なデータ入力で、証券印刷専門で派遣しているケースがあるんですよ。これは年に1回の事業報告書等を印刷するために、データ入力をしているんですけども、派遣がダメと言ったときに、今申し上げた理由で当然アルバイト、パートで取って代われない。かと言って単純入力を正社員で今就業規則上の雇用条件で雇えるかということ、絶対雇えないということがあって、(派遣労働は)アルバイトと正社員とのグラデーションのところを弾力性を持って利用されているんじゃないかと思うんですけどもね。」(要約)</p>

「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」
 ——派遣元会社ヒアリング調査用・フェイスシート——

以下のヒアリング・フェイスシートは、事前にご記入いただきますようお願い申し上げます。

貴社名	
所在地	
記入者の所属・役職	
記入者のお名前	
連絡先電話番号	
連絡先Eメール	

I. 貴社の労働者派遣事業の実績についてお聞きます。

問1. 2008年度に貴社で稼働している派遣労働者（実稼働者数）は何人ですか。常用型派遣労働者、登録型派遣労働者別にお答えください。

派遣労働者の種類	実稼働者数
常用型派遣労働者	人
登録型派遣労働者	人
派遣労働者数合計	人

問2. 貴社の常用型派遣労働者は、期間の定めのない雇用ですか、それとも期間雇用（反復更新（見込みも含む）により事実上期間の定めのない雇用）ですか？

1. 期間の定めのない雇用
2. 期間雇用（反復更新（見込みも含む）により事実上期間の定めのない雇用）
3. 両方 ⇒ その場合の割合は？ ⇒ 期間の定めのない雇用（ ）%
 期間雇用（ ）%

問3. 2008年度の新卒派遣の実施状況はどのようになっていますか。有／無いいずれかに○をつけてください。

新卒派遣者数	高校卒	短大卒	大学・大学院卒
2008年度	有 / 無	有 / 無	有 / 無

問4. 現在の派遣先企業数をお答えください。それらの派遣先企業の規模はどうなっていますか。以下の分類ごとにお答えください（足し合わせると合計になるようにしてください）。

派遣先企業の規模	およその数
30 人未満	社
30～100 人未満	社
100～300 人未満	社
300～1000 人未満	社
1000 人以上	社
派遣先企業数の合計	社

問5. 派遣先企業の業種は何ですか。売上の多い派遣業種を上位3つまでお答えください。

- 1.建設業 2.製造業 3.情報通信業 4.運輸業 5.卸売・小売業
 6.金融・保険業 7.不動産業 8.飲食店・宿泊業 9.医療・福祉
 10.サービス業 12.商社 13.出版・マスコミ 14.官公庁・公的機関
 15.その他（ ）

問6. 貴社の資本について該当するものに○をつけてください。

1. 特定の1企業もしくは同一グループ企業からの資本出資を受けている
 2. 独立企業である
 3. その他（ ）

II. 貴社の登録型派遣労働者についてお聞きします。

問7. 登録型派遣労働者の年齢構成はどのようになっていますか。稼働者のおおよその人数をお答えください（わかる範囲での直近でお答えください）。

年齢階層	稼働者
25 歳未満	人
25～29 歳未満	人
30～35 歳未満	人
35～40 歳未満	人
40～45 歳未満	人
45～50 歳未満	人
50～55 歳未満	人
55～60 歳未満	人
60 歳以上	人
合計	人

問8. 登録型派遣労働者の性別構成はどのようになっていますか。稼働者のおおよその割合をお答えください。

性別	稼働者
男性	%
女性	%
合計	100%

問9. 現在稼働している登録型派遣労働者の派遣職種はどのようになっていますか。多いものから3つまで選択してください。

政令で定める二六業務	1. ソフトウェア開発	2. 機械設計	3. 放送機器等操作
	4. 放送番組等演出	5. 事務用機器操作	6. 通訳、翻訳、速記
	7. 秘書	8. ファイリング	9. 調査
	10. 財務処理	11. 取引文書作成	12. デモンストレーション
	13. 添乗	14. 建築物清掃	15. 建築設備運転、点検、整備
	16. 案内・受付、駐車場管理等	17. 研究開発	18. 事業の実施体制の企画・立案
	19. 書籍等の制作・編集	20. 広告デザイン	21. インテリアコーディネータ
	22. アナウンサー	23. OAインストラクション	24. テレマーケティングの営業
	25. セールスエンジニアの営業	26. 放送番組等における大道具・小道具	
	その他	27. 物の製造	28. 一般事務
28. その他（			）

問10. 登録型派遣社員の契約期間でもっとも多いのはどのくらいですか。

1. 1日 2. 1か月未満の短期 3. 1か月 4. 2か月
5. 3か月 6. 6か月 7. 1年 8. 3年 9. その他

付問 2005年頃（3年前）から比べて、その契約期間は長くなっていますか、短くなっていますか。

2. 長くなっている 2. 短くなっている 3. 変わらない

問11. 下記の制度における、登録型派遣社員の状況に○をつけてください。

通勤費	1.支払われていない	2.一部支払われている	3.全員支払われている
賞与	1.支払われていない	2.一部支払われている	3.全員支払われている
退職金	1.支払われていない	2.一部支払われている	3.全員支払われている

問12. 下記の休暇・休業制度のうち、登録型派遣社員が取得した前例はありますか。

休暇・休業制度	前例の有無		昨年度実績	
産前・産後休暇	1. ない	2. ある ⇒	取得件数	件
育児休業	1. ない	2. ある ⇒	取得件数	件
介護休業	1. ない	2. ある ⇒	取得件数	件
特別休暇 (年次有給休暇以外で貴社独自に定めている休暇。例えば慶弔休暇、生理休暇等)	1. ない	2. ある ⇒	どのような休暇ですか？下記にすべてご記入ください。	
	3. 制度自体がない			

ご記入いただきありがとうございました。当日、担当の者にお渡しください。

なお、調査の基礎資料とするため、下記のものがあればご用意いただければ助かります。

- 昨年度の労働者派遣事業報告書
- 貴社の会社概要がわかるパンフレット等
- 派遣社員に手渡しているハンドブック等
- 貴社が実施している、企業内の研修や講座がわかるもの
- 貴社が実施している、福利厚生制度の内容がわかるもの
- 貴社が実施している、派遣社員のキャリア開発に関する取組みがわかるもの

「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」
——派遣元会社調査用インタビュー項目——

この度はお忙しい中、調査にご協力いただきまして誠にありがとうございます。ヒアリング調査当日はおおむね下記の設問項目に従ってお伺いする予定です。設問項目以外にも興味深い事例や、付随的な事柄について追加して質問することがあるかと存じますが、よろしくお願い申し上げます。

また、貴社の基礎情報を知るために、企業プロフィールの入ったパンフレット等をいただけましたら幸いです。お手数おかけいたしますがよろしくお願い申し上げます。

I. 登録型派遣社員の仕事の紹介と能力について

問1. 登録型派遣社員に仕事を紹介する際に、どのような流れ（マッチング方法、派遣料金の決定方法[料金表の構成要素など含む]）によって、仕事を紹介していますか（既に登録されている派遣社員と、募集をして初めて紹介する場合に分けてお教えてください）。

付問1 登録型派遣社員の能力や技能を評価する制度（以下、「技能評価制度」と略す）を持っていますか。具体的にはどのような職種（事務職[一般事務、OA 機器操作、経理、SE 等]、製造職[軽作業含む]）に、どのような技能評価制度で行っていますか。
→技能評価制度のランクの上下はどのような方法・ルール（基準・評価要素等）で決まりますか。
→技能評価制度の結果は、どのように賃金に反映されますか
→技能評価は誰が行いますか。

付問2 派遣先より派遣依頼があった職種（仕事内容）について、貴社独自に難易度のレベルを設定することがありますか。
例えば、事務職なら…
① 未経験者～指示に従って事務をこなすレベル
② 指示を受けたら後は自分の判断である程度こなせるレベル
③ 各部門とネゴシエーションを行えるまでのレベル
④ 他の事務職員をまとめることが出来るリーダーのレベル
→どのように利用・運用されていますか。

問2. 仕事を紹介する際に、登録型派遣社員のキャリアアップを考えて派遣することがありますか。ある場合、具体的な事例を教えてください。
→キャリアアップにかかわる仕事の紹介面で、貴社の営業社員は何らかの役割を担っていると思いますか。

- 問3. 登録型派遣社員の年齢の上昇（加齢）によって、仕事の紹介がしづらくなることはありますか。あるとするなら、それは何歳ぐらいからだと思えますか。紹介しづらくなる理由も含めお答えください。
- 例えば、いわゆる、「35歳定年制」というものが言われることがあります。が、「一般事務」などで35歳以上でも登録型派遣社員として働き続けている方はいますか。いるとしたら、それはどのような方ですか。

II. 登録型派遣社員の賃金と能力について

- 問4. 貴社の登録型派遣社員の賃金はどのように決まりますか。
- (例)
- 派遣料金に一定率をかけて自動的に決定→率は何%ですか。
- 技能評価制度による→具体的に
- 年齢・経験等による→具体的に
- その他→具体的に
- 問5. 登録型派遣社員で、派遣先を変えながら、キャリアを積み、賃金が上昇している方のケースがありますか。具体的なケースをお教えてください。
- 例えば、事務職（一般事務、OA機器操作、経理）の場合や、製造職の場合など
- 問6. 登録型派遣社員で、派遣先を変える以外の方法で、登録型派遣社員の賃金が上がったケースとしてはどのようなものがありましたか。
- (例)
- 派遣期間が長くなったから
- 職種自体が高度なものに変わったから（例：一般事務→経理）
- 職種は同じだが、仕事がより高度なものになったから（より専門化する）
- 職種は同じだが、より幅の広い仕事を行えるようになったから（より広範囲化する）
- 仕事内容は同じだが、スキルが高まったから（より熟練する。例：仕事のスピードが速くなる等）
- リーダーや管理職になったから（例：派遣社員のまとめ役など）
- 派遣先から仕事ぶりを高く評価されたから
- 付問 これらの賃上げを行ったきっかけは何でしたか。
- (例)
- 派遣社員自身（または労働組合）の賃上げ要求
- 派遣先からの要求
- 派遣元による独自の判断
- 賃金を上げる際の交渉はどのような手続きで行われますか？

Ⅲ. 登録型派遣社員のキャリア開発について

問 7. 貴社では、キャリア開発にかかわる教育訓練（講座等）にどのようなものがありますか。
→頻度、対象者、受講料、受講中（休業中）の賃金補償等、具体的内容を教えてください。

問 8. 貴社は、登録型派遣社員のキャリアカウンセリングに取り組んでいますか。
→キャリアカウンセリングと、キャリア開発にかかわる教育訓練を結びつける仕組みがありますか（例えば、キャリアカウンセリングの結果に基づき、指定の講座を派遣社員に受けさせる等）。

問 9. キャリア開発にかかわる教育訓練を受けることによって、派遣される仕事や賃金は変化しますか。
→これらを受けることによって技能評価制度への何らかの反映はありますか。

問 10. 貴社が登録型派遣社員のキャリア開発に取り組む理由は何ですか。

問 11. 貴社にとって、キャリア開発の課題は何だと思えますか。
（例）登録型派遣社員が、キャリア開発に無関心。講座の受講に積極的でない等

問 12. 貴社では今後キャリア開発に係る新たな取り組みを考えていらっしゃいますか。

Ⅳ. 派遣社員の雇用にかかわる問題と今後の方針

問 13. 貴社において、過去に登録型派遣から常用型派遣へ転換した事例はありますか。過去 3 年間の人数がわかれば教えてください。具体的にはどのような方ですか。登録型派遣社員から常用型派遣社員に転換する場合の条件はありますか。

付問 （仮に、今後の政策として、登録型派遣社員から常用型派遣社員への転換を促進するような施策がとられた場合、）困難な点があったら、お教えてください。

問 14. 貴社において、登録型派遣社員が派遣先企業（あるいは、御社[派遣元会社]の正社員）に直接雇用された事例（期限の定めのある雇用、期限の定めのない雇用）はありますか（紹介予定派遣以外で）。直接雇用された方は、具体的にはどのような方ですか。

問 15. 貴社では現在、下記の人材にどのように取り組んでいますか。今後はどうする予定ですか。

→新卒、第 2 新卒

→就職氷河期世代（20 代後半～30 代前半）の正社員未経験者

→育児中、育児後の 30～40 代の女性

→定年退職後の男性

付問 これらの人材に取り組むことは、景気動向によって影響を受けますか（例えば、不況期には、新卒をターゲットにするが、新卒の募集が難しい場合に、第 2 新卒、就職氷河期世代に注力する等）？

V. 行政に対する要望・意見について

問16. 行政上の支援等についてのご意見がございましたらお聞かせ下さい（下記以外でも）。

→公的な職業訓練の実施

→派遣労働者の技能や能力を評価する公的な制度の創設

→労働者派遣法をよりよく知るための講習の実施

→行政による、優良な派遣会社の設定、公表

→派遣労働者でも加入しやすい社会・労働保険の創設

→派遣禁止業務の徹底又は縮小

→派遣受入期間の撤廃又は拡大

以上

労働政策研究報告書 No.124

人材派遣会社におけるキャリア管理

—ヒアリング調査から登録型派遣労働者のキャリア形成の可能性を考える—

発行年月日 2010年6月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 上野高速印刷

©2010 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)