

## 第Ⅱ部 資料編

- ◆「求められる行政上の支援」について
- ◆ヒアリング調査票（事前記入票および本調査票）

## 「求められる行政上の支援」について

ヒアリング調査では、「求められる行政上の支援」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. 正規雇用化への支援
7. 派遣禁止業務の拡大（徹底）または縮小（撤廃）
8. 派遣受入期間の徹底または縮小（撤廃）
9. その他の意見・要望

上記の「求められる行政上の支援」に対する派遣労働者（計 88 人）の意見の概要（賛否割合）については、各項の冒頭で図示した。また、意見、要望に具体性があるものについては、その意見をそのまま、あるいは要約して分類し、掲載した。なお、文中の（ ）書きは、前後の意味が通るように各執筆者が補足したものである。

## 1. 公的な職業訓練の実施

図 1

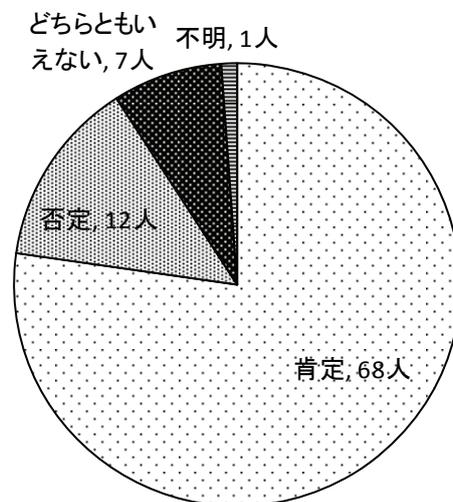


図 1 は、「公的な職業訓練の実施」に対する派遣労働者の賛否をまとめている。「肯定」は約 8 割に上り、大半の派遣労働者が行政による職業訓練の実施に賛成であることが窺える。

「肯定」意見の中には、日程や時間帯が働きながら通えること、近郊での実施等、仕事との両立が可能な範囲での訓練実施を求める意見が多く散見された（13 ケース：同条件が伴わないために否定するケースも含む）。次に多かったのは、雇用保険に加入していない無保険者にも職業訓練を実施してほしいという要望であった（8 ケース）。無料の訓練実施や、交通費の支給等を求める等、利用者のコスト負担に関する支援要望もあった（5 ケース）。条件を付した上で「肯定」という場合は、企業から見て評価に値する職業訓練であればという意見があった（2 ケース）。逆に、「否定」や「どちらともいえない」では、職業訓練自体の実効性を疑うもの（4 ケース）や、雇用保険加入者を優先すべき（2 ケース）という意見が見られた。

総じて派遣労働者から求められているのは、現在の仕事と両立可能なアクセスの容易さ（日程、時間帯、場所、倍率）を確保した上で、税金の無駄遣いにならないようコストのかからない職業訓練を、第三者から見てキャリアとして評価され得る形で実施して欲しいという意見であった。

1. 公的な職業訓練の実施

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	無保険者への訓練	雇用保険(被保険)者でないので受けられない。使えるものがあるならやりたい。ただ、「職業訓練している間、生活に困ってしまう」のでその辺りも含めての改善が必要。	1	男性	36歳	無
肯定	きっかけとしての職業訓練	お願いしたい。どうしてもきっかけがないと何も受けない人が多い。	2	男性	39歳	有
肯定	コスト	無料とか、補助が多く出るのであれば、ぜひやってほしい。	4	女性	28歳	無
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	以前、会社(正社員)をやめてハローワークに通っているときに、職業訓練を受けたいなというので希望したんですけども、一応相談をしましたら、結構年配の方から優先になるのというふうに断られたことがあったんですね。そのとき、パソコンの関係を受けたいなと思ったんですけども。受けられなかったですね。	5	女性	33歳	有
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	はい、いいと思います。なかなか通うのにも通う電車賃もないし、近場にあればうれしい。ウェブで検索して自分で見つけるのも結構大変なんですよ。検索してもたどり着かなかったりすることがあるし、たどり着く前に疲れてしまうので、すごくこれはアピールしていただいて、その場所が身近にあるのであれば(アクセスが良ければ)受けたい。	6	女性	39歳	有
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	私も求職中に探してみたんですけど、職業訓練の実施の時間帯が、どう考えても働いている人は無理で、八王子とか場所が少し不便なところに点在していますよね。ぜひとも参加はしたいんですけども。八王子に7時からといっても、会社が終わって八王子まで7時までには行けないという、現実がありますので、もし新宿なり銀座なり、普通に都内にあったなら、ぜひとも受けたいと思います。	7	女性	34歳	有
肯定	PRの必要性	やった方がいい。しかし、現在の公的職業訓練でも、どんなことをやっているのかまったく知らず、情報が届いていない。	11	女性	25歳	有
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)及びPRの必要性	ぜひやってほしいです。(公的職業訓練の)張り紙がしてあるじゃないですか。ただなんですよ。失業して失業保険の手続に行くじゃないですか。そうすると手当がもらえるんです。交通費までもらえて、1日500円とか600円とか受講手当みたいなものももらえるんです。職安にぶらぶら行って見ていたら、ちょうど見つけて、それ(公的職業訓練のPC整備士の講座)の始まりがすぐだったので、その日から数えて1カ月後ぐらいにはお金が振り込まれますと聞いて、「それだったら受けます」とか言って、それで受けたんです。きっかけはそんな単純な話なんです。知らない方も結構多くて。(ハローワークの公的職業訓練の講座を)もっと表に出せばいいのには思います。でも、東京は倍率が高いというのがちょっと、話にならないと言われたんです。(東京では受講は)難しいみたいですね。あと、住民票がそこにならぬとだめじゃないですか。私は住民票は東京だったんですけども、京都で働いていて、その雇用保険だったから多分京都で受けられたと思うんです。住民票にこだわらなくていいようにしてもらえたらと思うんです。結婚して、しばらく向こうに(住民票を)置いていたときに、先に申し込みだけしておこうと思って池袋のハローワークに行ったら、住民票を移してからでないとだめと言われてしまって。申し込みの期間が決まっているじゃないですか。だから間に合わなくて。何でそこまで住民票にこだわるのかわからなくて。	15	女性	34歳	無
肯定	語学関連	英語とかそういうものがあれば利用したい。	24	男性	29歳	有
肯定	評価対象として有効であれば賛成	あったほうがいいとは思いますが。自分は必要とはしていないんですけども、仕事を探しても見つからない人が周りにもいるので、それを受けることによって、「受けました。だから、これくらいの技術がありますよ」という証明になるのであればすごくいいんだろうなという。逆に、受けたいけれども、これ、無料だし、大したことないでしょうという(評価をされるような)ものになってしまうと嫌だなと思います。	25	女性	29歳	有
肯定	評価対象として有効であれば賛成	必要だと思うんですけども、職業訓練ということ自体が何かすごくあいまいで、実際その先、役に立つのかなと思う。その個人のスキルのベースアップみたいな感じの手助けにはなるのかもしれないんですけども。これを受けましたよということ自体が、その先々、ステータスじゃないですけども、「ああ、これ受けてらっしゃるんですね」ぐらいな認知度になるのであれば。	26	男性	36歳	有

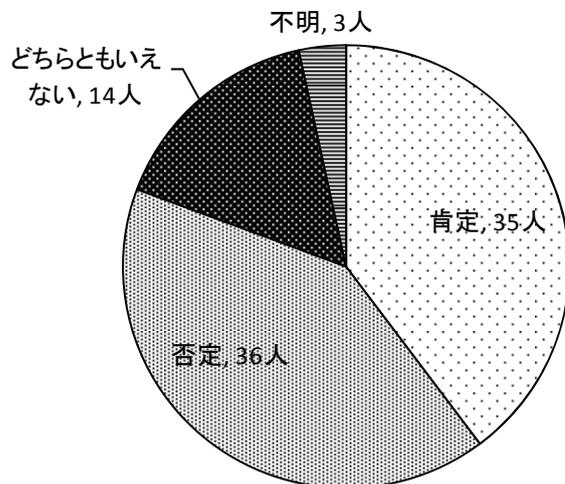
肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	ワード・エクセル	ワード、エクセル講座みたいなのがあったら。やってみたいですね。	29	女性	30歳	有
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	あったらすごくいいと思います。あることはあるとは思いますが、ハローワークみたいなどころでもやっていたり、何か身近さがないような気がする。もうちょっと身近にそういうものがあったらいいかなと思います。何か(今は)手続も面倒で、簡単に申し込んでやれるようなものがあればいいと思います。	32	男性	35歳	有
肯定	無保険者への訓練	雇用保険がないときでも使えるというほうが、受け入れられる幅が単純に広がるというイメージがあるので、それはそのほうがいいですね。	34	女性	31歳	無
肯定	就業経験と職業訓練のリンク	企業が採用する際には、研修などの職業訓練のみでは採用に至らない。少しでも、実績がないと採用は出来ない。例えば、短期の繁忙期の業務と職業訓練をリンクさせて、就業経験を作ることが出来れば、企業の採用担当者も「気持ち動く」ので、職業訓練は就業経験と「抱き合わせ」でやってほしい。 パツファで使うところを、職業訓練として使う。要はデメリットをメリットにしてしまう。その1カ月半でも繁忙期でこれだけのことをやりましたよというのは、職業訓練を受けただけでは、採用する側にとって天と地ほど違います。 【例えば、どんな職業経験が適当ですか？】 OAとテレアポですね。テレアポなんかは職業訓練は非常にやりやすいと思います。コールセンターは繁忙期が明確ですし、募集人数も多いんですね。かつ、育成にそれほどコストもかからないというのを考えると、コールセンターというのは繁忙期とリンクをさせるビジネスモデルができるんじゃないかと思います。職業訓練もやるんだったらそこまで踏み込んで考えてやらないと、採る側としては採れないです。実務経験が短くても、職業訓練で補充していますよというアピールで、就業のチャンスをつくっていくというのが一つの切り口ではないかなと思います。	35	男性	38歳	有
肯定	行政コストの問題	公的な実施となると、財源が税金等になってくると思いますので、ちょっと期間は短いですが、大学とか公益法人も何かしらのセミナーとか、キャリア形成を図っていますので、そういった紹介とか支援とか、広報の窓口の一本化がよるいいのではないかと。既存設備をもうちょっと活用すれば。	37	男性	33歳	有
肯定	無保険者への訓練	短期の派遣の方でも利用しやすいというのはありがたいと思います。ただ、結局雇用保険払っていないのにもあるんです。でも、今のこういった雇用情勢でしたら、そういったことをすることで、派遣村にいらっしゃる方とか社会的な弱者の方がスキルアップできるものであるのかもしれない。	45	女性	32歳	有
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	フルタイムで働いたことしかないで、何とも言えないですね。ただ、フルタイムで働いている人間とすれば、そんな時間ないです。(中略)夜に受けられるんだったらいいですね。	48	女性	26歳	無
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	平日は働いているので、土日、夜間が多いとありがたい。職業訓練の内容も、一般的なエクセルやワードは派遣会社の方なので、専門的なCADやCGといったものが増えるとありがたい。例えばDTPをやっていた人がウェブに行くような講座は、東京都(の職業訓練校)でも人気があって、30人しか枠がないのに90人近く応募している。人気のある講座はもっと増やしてほしい。ウェブでFlashアプリケーションが多いがそういったもの。たとえバージョンは古くても基本操作は同じなのでかまわない。また、単発で職業訓練の講師になれる制度(互いに教え合う制度)があるといいな、と思う。講座は数千円レベルで安いと受けやすい。	49	女性	34歳	有
肯定	無保険者への訓練	だって、長期の派遣の仕事にも今つけないような状況なので、こういうこと(雇用保険を支払ってなくとも公的職業訓練が受けられること)は必要だと思います。助かります。	53	女性	37歳	有
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	いいとは思いますが。普通に仕事している人でも行けるような時間帯ならいいと思います。平日の昼間にやられても行けないので。(働きながら行けるような)学校みたいな感じで。	56	女性	27歳	無
肯定	希望者に対し生活保障の上で実施	以前、介護の職業訓練を受けようとしたが、面接と試験(算数、国語)で落ちて、断念した経験がある。試験のような選別はせず、希望したら受けさせてほしい。もし受かったとしたら月曜から金曜で通わなきゃいけないので、給料保証があるのがいいですね。生活もあるの。	60	女性	34歳	有

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	行政コストの問題	これは大賛成です。ただ、税金を使うのはやめてほしいですね。やり方を考えて、仕組み的にお金の負担がかからないようにするというのをもうちょっと考えてやっていただきたいなどは思います。	61	男性	32歳	有
肯定	職種別に必要	あったらいいと思います。(中略)営業だったら営業スキルが上がるようなものとか。職種別にあればいいと思います。	63	女性	24歳	無
肯定	受講要件の緩和	(教育訓練の)給付金の対象というのは、3年とか、5年とか働かないとないじゃないですか。あれがなかったらいいなと思いますね。あと20万円までとか、別に20万円の給付金が欲しいというわけじゃなくて、何か自分が資格の学校を申し込んで、例えばそれに合格したらとかでもいいんですけども、そういうときに所得控除の対象に全部してくれるとか、そういうものがあるとほんとうにいいなと思います。	64	女性	32歳	無
肯定	無保険者への訓練	働きたいと思うけれども、訓練しなければ働けないという人たちは、たくさんいるでしょうからね、保険かけていようが、かけていないが、例えば、雇用保険を払っていない人、うちの母親みたいなそういう人。(中略)例えば、年齢が上ですけれども、そういう人たちが働きたいと思っても、訓練しなければ働けないから、ここで訓練したいということになるんですよね。やりたいという人にはやらせてあげたらどうですかと思いますけれども。	66	女性	38歳	無
肯定	安定した雇用形態へのステップ	とてもいいと思う。一度派遣になると、正社員にはなりにくいので、技術を教えてもらえるところが必要。	68	女性	30歳	無
肯定	全面的に賛成	資格を取得してほしいという会社の意向がある場合もあるのですが、公的ではないんですが、こういうふうを受けやすくなるというのはすごくいいことだと思います。	70	女性	22歳	無
肯定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	これは、あればいいと思います。(受けやすくなるため)時間によるんですけど、例えば土・日でももしあれば(よい)。	71	女性	33歳	無
肯定	無保険者への訓練	雇用保険に入っていない時期でも利用できるとよい。	75	女性	26歳	無
肯定	安定した雇用形態へのステップ	内容にもよりますが、その後の就職率がいいところなら利用したいところです。	80	女性	33歳	無
肯定	全面的に賛成	確かにそうですね。現状でそういった保険に入りたくても入れない方というのもしゃんとすると思うので、実際にそういった訓練の場所を設けるというのはとてもいいことだと思いますね。	81	男性	29歳	無
肯定	無保険者への訓練	これ、いいですよ。前、日雇いとか、あとは、受給資格の失業手当をもらった後の期間とか、資格がなくて何年も探している期間のときに、どうしても何か職業訓練したいけど、できないという場合があるので。	85	男性	38歳	有
肯定	全面的に賛成	これは、学びたいという人がいれば結構いいのではないかなと思います。あくまでも学びたいという人の気持ち次第ですけども。これをやるから手当が出ますと、そのためだけに来ますとかという人だったらあれですけど、覚えたいという気持ちでやるのであればこういう制度はいいと思います。	86	男性	37歳	有
否定	保険加入者との兼ね合い	雇用保険加入者でなくとも公的職業訓練が受けられる制度の創設については、実際に雇用保険料を負担している人が不公平に感じるのでは。	9	女性	37歳	有
否定	実効性に対する疑問	公的な職業訓練を受けたことがないので、ちょっとイメージがでないんですけども、公的という言葉の時点で「しゃくし定規」な風景しか思い浮かばない。役に立たないのではないかな。	21	男性	35歳	有
否定	保険加入者との兼ね合い	やっぱり保険を払っているほうが優先が当たり前だと私は思うので。保険だから、自分で支払った分は優先しないと。不公平が出るんじゃないかなと。	22	女性	38歳	有
否定	行政コストの問題	何かこれって、職業訓練という名のもとに要らない箱物とかができそうな気がして。(笑)まあ、いらぬですね。これに目がつくってというのが、ある一定の環境にある人しかわからないんじゃないかなと思って。日々日雇いとかに行ってる方が、こういうのあるよっていうのを知らないまま終わるんじゃないかなと思って。	27	女性	32歳	無
否定	コスト	物によるんですけども、実際、受ける人がお金を払うようなことになってしまうんだと、要らないですよ。(中略)訓練の内容にもよりますが、実際に会社で役に立つような内容、実質経験が出来るようなものでないと、無駄だと思います。	46	女性	28歳	無

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	企業内教育訓練があるため	これは、そこまで必要ないんじゃないんですかね。まず、この職業訓練というのが、そもそもこれを受ける人たちは、僕から見ると何かしら問題があると思うんですよ。普通は、普通の方たちだと、すぐその会社に入って、その会社で受ければいい話であって。公的なものというのは、やっぱりその方は何かしら問題があるから、こういった公的な(支援が必要)となってしまうのかなと思うんですね。	57	男性	27歳	有
否定	訓練へのアクセス(場所・時間帯・倍率)	あんまり使わないかもしれないですね。というのは、通うのに交通費とかは出ないだろうし。となると、実際そういう場所が用意されていたとしても、やっぱり利用できるのはごく一部の人とかになってしまうような気がします。	82	女性	35歳	無
否定	実効性に対する疑問	私の知っている派遣社員の方がこの職業訓練というのを受けたんですけど、全く通用しなかったという話を1回聞いたんです。どんな職業訓練をやっているのかなというのが不思議ですね。そういう通用しない職業訓練をやっているのかなという。もうちょっと本当に必要な職業訓練というのであれば利用したいなと思いますけれども。そういう話を聞くのと利用するぐらいだったら仕事していたほうがいいかなと。	87	男性	39歳	有
どちらともいえない	現状維持	どちらともいえない。今も職業訓練の実施をしていたりするではないですか。それで十分ではないかなとは思っています。自分でもっと探せるのにとってしまうので。	18	男性	37歳	有
どちらともいえない	安定した雇用形態へのステップ	実際、(旅行業務専門の派遣会社で)端末が使える研修を受けて、一応資格を取ったにもかかわらず実務経験がないから受け入れられなかったということを体験しているので、あまり職業訓練を実施したからといって、雇用が安定する、次の自分の仕事が決まるというわけでもない。(中略)だから、誰でも参加できる職業訓練の実施というのは必要だと思うんですけども、訓練だけさせておいて安定がないのはちょっといただけないかなと。	30	女性	29歳	無
どちらともいえない	無保険者への訓練	とりあえず、何でも確かにそういうふうな幅が広がるのはいいと思うんですけども、逆にずっと雇用保険をかけている側的には、門は開いてもいいと思うんですけども、多少の差別化があってもいいかなと思うんですね。それを使う財源が、結局はもって国の幅広い、私もわからないですけども、税金から使われるならいいかと思えますけれども、その財源を、例えば雇用保険のお金なり、所得税なりとか、私たち働いているほうから取るんだったら、結局働いている者損的なものがあると思うので。	54	女性	38歳	有
どちらともいえない	実効性に対する疑問	どこまでしてくれるかです。本格的なものなのか。レベル的なものがありますよね。ほんとうに世間で使えるものを教えて、訓練してくれるのか。	88	男性	35歳	無

## 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

図 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」についての賛否をまとめたものが図2である。本設問に関しては「肯定」と「否定」が拮抗する結果となった。「否定」もしくは「どちらともいえない」の内、多くを占めるのが評価基準の設定が困難であろうという意見である（16 ケース）。これと並んで多かったのは、仮に評価基準が設定されたとしても、それが実効性を持つのかという疑問である（16 ケース）。同主旨の意見として、その必要性自体に疑問を投げかける意見も多く見られた（12 ケース）。これらの意見に共通しているのは、どの職種でも重要なヒューマンスキルの部分に関して、試験によって普遍的に評価するのは不可能であろうという問題意識である。「肯定」の中においても、初歩的なPCスキルやビジネスマナー、職種別に評価基準を設定する等、評価範囲をかなり限定的に考えている意見が見られた（3 ケース）。また専門性が高い職種での公的な評価制度があれば、どの派遣元においても適正賃金が維持されるという見解もあった（3 ケース）。

全体の傾向としては、評価基準が設定できたとしてもごく初歩的なスキル、もしくは専門性の高い職種が対象ということに留まり、派遣労働者全体を評価、俯瞰できる制度の設計は不可能であろうという見方が大半であった。

## 2. 派遣社員の技能や能力を評価する公的な制度の創設

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	適正賃金維持のため	これは、公的な制度がなくてもいいのかもしれないけれども、これがあると何かメリットがあるんですか。(評価制度があって、より適正な賃金を保てるなら)、給料が下がっていくのを防げるのかもしれないな。それならいいですね。 【翻訳の値崩れを心配しているのですか?】 そうですね。やっぱりどんどん落ちてきているのはちょっと何か悲しいです。昔はもっと高く、翻訳といたら結構、地位の高いと言うのは変ですけども、何か割とすごい特殊なスキルの仕事だったはずなのに、今は1,600円の仕事になっちゃったという。	13	男性	30歳	有
肯定	職種別に必要	私の持つてるスキル(企業受付)とかではこういうのは適用されないでしょうけど、経理のエキスパートにとってはすごい有益だと思いますか、そういう感じだと思います。	27	女性	32歳	無
肯定	スキルPRの利点	自分で、「私はこれができます、あれができます」ってなかなか言いにくいので、こういうふうに関心目安となるものがあつたら言いやすいのかなとは思っています。 【今持っている医療事務の資格では難しいのか?】 「資格はあります」というふうに言って「なるほど」ってなるんですけど、でも(実際の仕事では)、他に(資格講座等では教えてくれない)作業があつて、「このことできますか」とか聞かれるんですよ。(具体的にいうと)書類一式の編綴方法とかが決まっているんです。なので、そういうのとかはやっぱり資格だけだとできないというか……。 【医療事務はある程度レベル分けができるのか?】 できると思います。ほんとうに保険証しか見たことない人か、あとはまとめ作業ができる人とかっていうふうには、大分違うというか、結構違うと思います。(保険請求の)点検ができる人っていうのもそうですし。	29	女性	30歳	有
肯定	派遣元共通の評価制度	それは(あつたほうが良い)と思いますね。派遣ではやっぱりその派遣会社で何回かやっている人が紹介されてしまうので、たまたま私は同じ派遣会社でやっていた場合に、私がこういう実績があるというのがわかっている紹介してくれる部分があるので、それが派遣会社が違う、やったことがないところだと、スキルチェックみたいのが共通であれば助かる。派遣会社によって、そういうワードとか、エクセルとか、入力テンキーとか以外に、ビジネスマナー的なものもあつたりとか。独自なのでそれぞれ。	31	女性	36歳	有
肯定	派遣元による能力評価の必要性	現在、派遣会社では派遣社員の評価をきちんと形にしたり、フィードバックすることがほとんどない。あるとすれば、「こういうところまずいんで変えてくださいね」というマイナス面。派遣会社で、評価制度を作って、それを添付書類か何かにして次の面談に持っていくことから始めないと。これは派遣会社の役割だと思う。 【働きぶりを見ていない派遣会社に評価出来るのか?】 例えば、長期派遣であれば更新がありますので、そのタイミングで「更新をした」ことは1つのプラスポイントになるとかですね。更新をするときに、派遣元は事務的な話だけではなくて、そこでしっかり派遣社員の働きぶりに関してヒアリングをすれば、結構簡単に評価できると思います。私も人事で複数の派遣会社と取引があつたときに、そういうことをきちっとやる営業担当者もいた。評価を本人にきちんと伝えて、ここを伸ばしてほしいと。それをこちらでも評価して、それを根拠に時給をプラスしますよという話をできる。他方、「引き続きどうですか。契約書をお送りしますので」で終わっちゃう会社もあつた。 業界団体にそういう形で能力向上をしていきたいと思いますという1つのロールモデルを見せるまではいけると思います。またそれできちんとやっているところに関しては、何か公的なバックアップであつたり、グッドデザイン賞みたいな一つの肩書みたいなのをあげる。	35	男性	38歳	有

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	適正賃金維持のため	これは私はぜひやっていただきたい制度ですね。派遣元が変わっても、レートとまで申しませんけれども、機能によって一元的に評価できる仕組みがあってもいいんじゃないかと思います。例えば事務職の中でも、貿易事務をされている方、経理をされている方、特許の事務をされている方、翻ってSEでも環境構築とかインフラに携わるスキル、私のように業務スキル、もしくは組み込みの開発をするSEとかもお持ちですけども、こういった職種にはこのぐらいの評価をなさるといのがしかるべきというような、一元的な仕組みが欲しいですね。	37	男性	33歳	有
肯定	派遣元評価に対する不満	それはあったほうがいいですね。ほんとうにこれを強く感じたのが、b社のときで、a社では接客から力仕事まで全部やっていたよと言われても、そんなことはいいですから、とりあえずここにある中から1つだけ丸をしてください。得意な業種ですとか、そういったことに1つだけ丸をさせられた結果、力仕事の倉庫関係に行かされたという。そういった仕事しか紹介してもらえなかったの。	44	男性	36歳	無
肯定	適正賃金の維持のため	評価制度があれば理不尽に評価が下げられるようなことがなく、よいと思う。	38	女性	34歳	有
肯定	スキルPRの利点(エクセル・ワード・パワーポイント)	目安にはなると思います(ので、やったほうがよい)。実際今でも、派遣のポータルサイトで、スキルのテストをやっているんです。それを私、2カ月に一遍ぐらいは受けているんですけども、そこでタイピングのタッチのスピードとか正確さとか、そういうのでランクが出るんですね、偏差値という形で。それでちょっと落ちたなと思ったら、またちょっと次の月は頑張ってみるか、あとエクセル、ワード、パワーポイントとかあるので。自分はどのぐらいのレベルなのかというのがわからないので。	51	女性	32歳	無
肯定	一般労働者も対象とすべき	これは別に派遣に限らず、正社員でも同じようにあっても…。	53	女性	37歳	有
肯定	派遣先での評価	これはやり方次第ですけども、あるといいと思います。単純にペーパー上のレベルで資格とか差別化を図るなら、かえって足かせになるような気がする。実際働いた会社に評価を求めたりかして、その積み重ねで差別化が図れるといいと思うんですけども。ただ、全然ほんとうに仕事ができない子でも、同じぐらいの時給をもらっている子がいるので、頑張っている子との差がもうちょっと現場レベルでできたらいいなと思います。	54	女性	38歳	有
肯定	実効性に対する疑問	いいと思います。でも実際は、年齢と資格と職歴ぐらいしか見ないとすれば、正当な評価はないですね。職場は多分、社風に合うか合わないかが一番大事じゃないかなと思うので。	58	女性	36歳	有
肯定	全面的に賛成	(行政が能力の評価を)保証してくださるのはやりがいがありますね。	59	女性	38歳	有
肯定	適正な能力評価基準がある場合	評価する制度は設けてほしいんですけども、その評価の制度の内容によって、極端に言えば、業務でやっていることと、試験で勉強する内容って必ずしもイコールじゃないというところを酌んだものであれば、やったほうがいいんじゃないでしょうか。技能は難しいかもしれないですけども、能力を判断する方法があるのであれば実施してほしいぐらいですね。	61	男性	32歳	有
否定	必要性に対する疑問	あったらうれしいんですけども、どうやって評価するんでしょうか。いかに暇で勉強する時間があるって、資格を取るお金があるかというだけになってしまうので、はっきりいって資格なんてほんとうは要らないと思うんですよ。その人の経歴というか、実務経験があれば。ただ、わかりやすいためにみんな取っているだけであって、目で見てすぐわかりやすいがために。難しいと思います。	7	女性	34歳	有
否定	評価基準設定の困難	必要ない。会社ごとに評価は違う。例えば、その会社で悪くても、違う会社ではいいという人もいる。	8	女性	26歳	有
否定	評価基準設定の困難	これは確かにあったら都合いいと思うんですけども、技能とか能力を評価するのは、結局、資格を評価するのは難しいじゃないですか。それこそ僕が今やっているような2次渉外のスキルなんて絶対無理ですから。一応何かそういうのがあるらしいですけども、実際この人がこういう資格を持っていますと言われたときに、ああそうなんだ、それで時給をというふうな流れになるのかなという、ちょっと……疑問。	21	男性	35歳	有
否定	評価基準設定の困難	でも、基準はわからないんですよ。A、B、Cというランクでのレベルはだれが判断するんですか。資格みたいなものがあるんだったら、それを勉強したりするんですけども。	22	女性	38歳	有

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	実効性に対する疑問	働いているところでどう評価されるかが大事。公的制度があっても、条件として雇用者側に利用されることになるのではないかな。	24	男性	29歳	有
否定	評価が下がる可能性	これは難しい。あっても役に立たないかも。(役に立たないと思う理由は)基本的に、評価の項目がかみ合っていないと思います。現場と。(中略)あとは、だれが評価するかの問題もある。(特にアパレルの場合は)もちろん販売なので売り上げとかの結果って大事だと思うんですが、そこだけで見られてしまうとちょっと難しいところもあるんですね。現場が女性ばかりなので、店長の裁量で結構すごい左右されるので、かといって、一概に同率で決めてしまうということは難しいと思います。(中略)最初に出会った店長がとて素晴らしい店長さんだったんですが、最後に入ったところの店長さんとかは、機嫌が悪いとすぐわかるぐらいだったんです。そういう方が評価しちゃうというのどうかなと思いますし。	28	女性	35歳	有
否定	実効性に対する疑問	これは必要ないと思います。私自身の技術と能力を国が公的に、この人は例えばAランクですみたいな、そういうことをつけられること自体を好まないの。幾ら資格を取ったからといって仕事ができるわけではないだろうという根本的な意見があるので、この人はランクが高いから、ちゃんと働くのかといたら、何かそこだけで判断されるのも嫌だと思いますし。	30	女性	29歳	無
否定	評価が下がる可能性	何となくしか意味がわかりません。(公的に評価されても)自分に当てはめるとそんなに(自分は評価が)高いとは思っていないので、それで下がったら嫌だな。	32	男性	35歳	有
否定	必要性に対する疑問	実際、評価を現場に行ってみてきて評価をするのか、単なる調査書じゃないけど、紙が上ってきて評価をするのか。紙だけだったら、別に意味がないと思います。	46	女性	28歳	無
否定	専門業務の性格とあわない	CGデザイナーの場合、経験年数が同じでも能力のばらつきが著しいので一律に評価することは難しいと思う。また、業界によって、例えばパチンコのCGとゲーム会社のCGとでは作るものが違うので比較はできない。一緒に仕事をしてみて、はじめてその人のレベルがわかる。そういう意味で、この業界ではほとんどの場合、試用期間を設けて様子を見るというやり方が主流になっている。	49	女性	34歳	有
否定	評価基準設定の困難	どうやって測るんですかという。そんなたくさん人数いるのに。あまり現実的じゃないんじゃない。	56	女性	27歳	無
否定	実効性に対する疑問	これを評価する公的な制度ができたから、ではお金が上がるのかどうかはすごく疑問に思うんですね。ただ、評価する制度はできてきて、その後、それをどう運用していくのか。例えば派遣会社はこの評価に基づいて時給を絶対出さなければいけないとなれば有効になるのだと思うんですけども、でない限りは、ただ評価する制度をつくっただけだと、ちょっと疑問ですよね。 【お金と賃金とどうリンクさせるかという、そこまで詰めないという意味がないということですね。】 はい。	57	男性	27歳	有
否定	既存の資格取得を支援	これは必要ないと思います。資格が余計に増えるよりも既存の資格でできるように、それが評価できるような形のほうが僕は望ましいと思います。あるいは派遣に限らず、ビジネス能力だったらそういうどこでも(だれにでも適用されるものにすべき)。これだと派遣限定になるみたいな感じに思えます。	69	男性	31歳	有
否定	実効性に対する疑問	これはちょっと微妙な感じがします。これはできるけどこれはできないというふうに後でわかることも多いので。これはできると設定されますと、それに関しては完璧にできるんだろうという、100%を求めてたら100%の答えが返ってくるんだろうというふうに思われてしまうと、逆にできなかったときにものすごいマイナス評価が出てしまう。だったら今までの経歴を見て、いわば個人のアピールタイムを設けるというふうにするほうが良いと思います。100%の評価は難しいと思うので。	70	女性	22歳	無
否定	評価基準設定の困難	ちょっと具体的にどう評価するというのもあるのですが…。単純にどこを見て評価するかというのは、あと、だれが評価するかというのがありますし、それがほんとうに正しくできるかどうかという不安はありますね。	81	男性	29歳	無
否定	評価基準設定の困難及び行政コストの問題	これも、ちょっと……。一定の基準をつくるのが難しそうですね。そこに時間とお金をかけるぐらいなら、っていう感じがします。	82	女性	35歳	無

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	天下りの可能性及び評価基準設定の困難	そこでまた天下りとかありそうなので、要らないと思いますね、これは。評価される基準もあいまいでしょう。	83	男性	23歳	有
どちらともいえない	必要性に対する疑問	ちょっとこれはわからないですね。どこの会社でしてきたかというのが1つの評価なんですよ。あの会社にいたら多分あれができるだろうというのは、業界でわかりますよね。あとOAのスキルでいえばマイクロソフトのスキルがあるんですけども、多分それを持っているとよりわかりやすいと思うんですね。でも、今の派遣制度でいえば、派遣の会社に登録するときにテストがありますし、あとは派遣シートを書くときに、自分は何ができるって自己申告を細かく書いたんですね。(エクセルの)足し算の集計ができる、掛け算ができる、あとは式は何が組めるって、そういうチェックをしているので、それは自分がその派遣会社で細かい項目のいいのがあったんだとしたら、それをチェックしてそれを印刷して、自分を売りにいくときに見せるものは自分で持っていられたのかなという感じですね。	6	女性	39歳	有
どちらともいえない	実効性に対する疑問	つくるのは全然いいんですが、それをきちんと認めていただきたい。認められるようなしっかりした判断とかをしないと、逆にデメリットにもなりかねない。自分が技術職(DTPオペレーター)なので、例えば私がやっている職種でも何個か資格はあるんです。何とか検定何級とかあるんですけども、私はそういう資格を全く持っていないんです。個人の技能は資格では測れないほどの差が出てしまうので、意味ないじゃんというのをたまに感じている。その辺の棲み分けの差なんですけれども、きちんと結果が認められる検定であるかどうかは、取るほうも責任を持たないといけないですけども、それを実施するほうも責任を持ってほしいなという気がします。	25	女性	29歳	有
どちらともいえない	評価基準設定の困難	ぱっと見た感じでは、ぜひと思うところなんですけれども、ただ、今回の裁判員制度じゃないですけども、これをジャッジする人がどれだけいろいろな業種の内部事情まで把握しているのかというところで、素直に「はい」とは言えないところがあります。ジャッジする人がどのぐらいそういった経験や知識がある人なのかというのは、こちらにはわからないので。	34	女性	31歳	無
どちらともいえない	低評価の場合、雇用機会を喪失	逆に、ちゃんと仕事をこなせる人にはいいシステムにはなるかと思うんですが、残念なことにそうではない方っていうのもいるんですよ。一度、派遣先に行って、ほとんどの派遣先の会社から出入り禁止を言い渡されてしまうようなスタッフもいるんですけども。そういうスタッフにとっては、厳しいシステムですよ。	41	女性	37歳	有
どちらともいえない	評価基準設定の困難	何を評価するんですかね。難しいですよ。ただ、これが公的なと認められてこれだけで評価されるようになってしまうのはちょっと怖いんですね。事務とか経理とか、そういうものは職種を限定すればいいと思うんですけど、今、簿記ができなくても経理業務できる人っていうばいいるので。でも、簿記の資格を今から取ろうとかはなかなか思えないと思うんです。定期的こういうのがあればいいと思います。	42	男性	29歳	有
どちらともいえない	雇用機会の減少	基準を一般化するという意味では非常にいいと思うんですけども、ただ、その基準が上がることによって派遣の賃金が上がってしまって、雇用が難しくなるっていう可能性も考えられるので、一概にはちょっと(いえない)。	48	女性	26歳	無
どちらともいえない	評価基準設定の困難	こういうチェックシートに「気がきくかどうか」なんて出ないじゃないですか。(中略)そう思うと何だとも思いますけれども。でも、例えばある程度、英会話はこれぐらいできる+50円、ブラインドタッチができる+20円とか、そういうのがあったら、もしかしたら便利かもとは思いますが。例えば1分間に何ワード打てれば+10円とか、そういうのがあれば、私はこれぐらいもらえるレベルにあるんだというのが簡単にわかっていいかもしれないですけどね。	66	女性	38歳	無

### 3. 労働者派遣法をよりよく知るための講習の実施

図 3

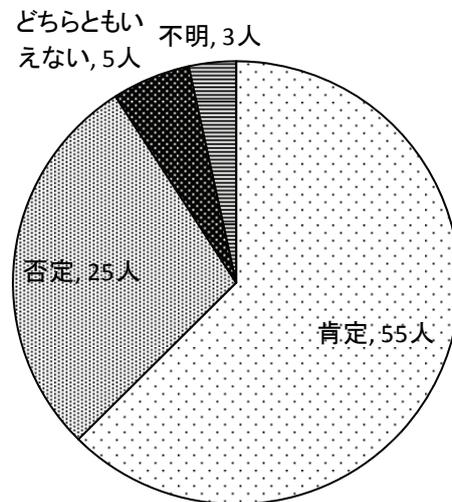


図 3 は、「労働者派遣法をよりよく知るための講習の実施」について、派遣労働者の賛否を分類したものである。6 割強を占める「肯定」においては、派遣労働者に対して講習を行うべきという意見が多かった（20 ケース）。特に、派遣労働者も育児休暇の取得が可能であることや、一定の条件が満たされた場合、派遣先企業に雇入れ努力義務があることを知らないことも多いため、それらを周知すべきだという意見があった。派遣労働者と並んで多かったのは、派遣先企業に対する講習の必要性を訴えるケースである（15 ケース）。これらの意見は、派遣労働者が派遣法を知ること自体は否定しないが、やはり現場の指揮命令者である派遣先企業の社員に周知しないことには実効性を持たないという見解であった。また、派遣労働者、派遣先企業に派遣法の講習を行うのはそもそも派遣元企業の義務であるため、派遣元企業に周知徹底を行うべきという指摘もあった（8 ケース）。3 割弱を占める「否定」においておおよそ共通していたのは、講習の必要性に対して疑問を持つケースである（20 ケース）。行政の指導によって講習を行ったとしても形式的なものに留まり、実際に派遣労働者にとってメリットになるような情報を得られるかということに関して懐疑的な意見が多かった。つまり、派遣労働者にとって具体的なメリットになるのであれば、派遣先企業、派遣元企業にも併せて実施すべきだが、形式的な講習であれば必要性を感じないというのが全体的な傾向である。

### 3. 労働者派遣法をよりよく知るための講習の実施

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	派遣先、派遣元企業	労働者に対してというよりも、派遣元、派遣先にちゃんと知ってもらいたい。	1	男性	36歳	無
肯定	派遣労働者	きちんと新人教育をするときに派遣法も教えるべき。	2	男性	39歳	有
肯定	派遣労働者	育休がとれることを知らない人が多すぎると思う。	3	女性	39歳	有
肯定	派遣労働者	知らない人が多いので、あるといいのでは。派遣登録の時点で、そもそも派遣制度とはどんなものかがわかる仕組みが必要ではないか。	4	女性	28歳	無
肯定	派遣先、派遣元企業	派遣先が派遣の扱い方をちゃんと学んだほうがいいと思う。どういう趣旨の人を雇うのかという。何かもうなあなあですよ。私が一番違うと思うのは、「正社員と変わらぬ仕事です」とか、「垣根はないです」とか言うけれども、「いや、垣根つくりますよ、だって年収が違うんだし」と思います。「責任ある仕事を任せます」と、「いや、それはとんでもない」ということだと思ふ。だから派遣になった人は不満だし、不安なんだと思います。でもそれ(不満)を派遣元に言っても、「いや、それはそれなので、うまくやってね」だし、「あなたがうまくやれば次の話がありますよ」だし、何のフォローにもなっていない。お金も安いんですから(派遣先も)きちんと(正社員と仕事を)分けてほしい。お金も安いというのも一つですし、専門ということで来ているわけですから、その言われた業務をそつなくこなすということで合格か不合格を見ていただければいいと思います。	6	女性	39歳	有
肯定	派遣労働者	これはその人の問題意識にかかわるといえる。なので何とも言えないですね。それを知ったほうがほんとは自分のためにはなるし、知っておくべきことだと思うんですけども。派遣で登録すると、お仕事がいただけるし冊子みたいなものがもらえるんですけども、それを読む人と読まない人がいる的なことだと思うんですね。ただ、さっきおっしゃっていた、私が知らなかった派遣料金……。そういう点とかをもうちょっと大々的に広げていくためには、あったほうがいい。	7	女性	34歳	有
肯定	派遣先企業	派遣先の管理職の人が受けるという。	11	女性	25歳	有
肯定	派遣労働者	これは、私、あったら受けたいです。あと、年金セミナーとかあればいいと思います。あと、扶養に関してとか、そういうセミナーがあれば受けたいと思います。	15	女性	34歳	無
肯定	派遣労働者	これは必要だと思います。派遣会社さんに登録しに行くと、(派遣法を)必ず説明はされるし、ビデオを見せられたりするんですけども、でも、何となく寝てしまったりとか、聞いてなかった部分が、実はすごく大事だったということに、後になって気づくんです。何社も登録しに行っている僕などは、ああ、わかるで済むんですけど、初めて登録に行きました、初めて派遣をやっていますという方にとっては必要なのではないかなという気がします。	18	男性	37歳	有
肯定	講習へのアクセス	やってほしいんですけども、ただ時間が、休日になったり、平日になったりするので、とられる時間の時給が出るかどうか。講習を受けたところで、どこに訴えればいいのかわからないし、訴える窓口とかは、第三者があれば、第三者が交渉してくれて、間に立って調整するのはわかるんですけども、直接派遣される元と言えない状態なんですよね。	22	女性	38歳	有
肯定	派遣労働者	労働者が直接雇用の努力義務などを知らないことがあるので。講習はぜひやってもらいたい。	24	男性	29歳	有
肯定	派遣労働者、派遣先企業	こういう法律があるのを初めて知りました。自分の権利とかも知っておいたほうがいいかなとは思っています。ポイントって、あるじゃないですか。例えばこういう対応は違法になりますとか、自分がこれをやったらいけないことも知らないといけないし、相手にされてだめなことも知らないといけないし。だから、あったら、ある程度知る必要があるんじゃないかなとは思っています。今勤めている会社って、半分くらいが派遣なので、きっとそのくらいだったら、経営管理の方たちも派遣法って多分知っているはず、だと思ってるんですけども。知っておいていただきたいですね。	25	女性	29歳	有
肯定	派遣法違反の防止	これは必要だと思います。結構、ぶっちゃけ、法律にのっとら違反しているものって多分いっぱいあるので。さっきの時間調整じゃないですが(残業した分をその他の日に時間繰り上げする)それぐらい、それは許せる範囲なので。	28	女性	35歳	有
肯定	派遣元に義務化	派遣会社が必ず、これから派遣で働く人にそういった説明をきちんとするというのは、義務として(やるべき)。	31	女性	36歳	有
肯定	派遣先企業	派遣先の人に知ってほしい。	33	女性	31歳	無

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	派遣元に義務化	私が今まで登録した派遣会社は、まず、そういった(派遣法の講習)ビデオ等での説明や口頭での説明がありました。ない会社はほとんどなかったという印象。ただ、小っちゃい会社で登録制のようなところだと、ないという話も聞いたことがあるので、国が改めて大きい講習を用意するかどうかというのはまた別としても、全部の派遣会社にそれを強制するぐらいの決まりができて、それはいいかなという気がします。説明がなくて後でもめるよりも、登録時に多少時間がかかったとしても、初めに説明を受けておいたほうが、こちら何かあったときに言えると思うんですね。あと派遣会社のほうも、きちんと説明したということと言えると思うので、ある程度これは強制してもいいかなというふうに思います。	34	女性	31歳	無
肯定	派遣先企業	派遣先が派遣法ってどういうルールか、ほとんどわかっていない状況です。私も初めて派遣社員採るときに、何もわからない状況で採りましたので。最初のころは自分のところで雇わないパートでしょうという感覚でしたので。違うんだということを講習した方がいい。 【どこ経由で教えたらよいか。各地の労働局とかが、派遣先事業所の人事に対して、派遣労働法講習会やりますというインフォームがあれば、行きますか?】 それはぜひ行きたいですね。やっぱり公的機関のほうが浸透度は高いと思います。公的機関がきちっとやることで、後ろ盾じゃないですけども、行ったほうがいいんだという動機にはなるわけですね。	35	男性	38歳	有
肯定	派遣先企業	派遣先に労働者派遣法が何たるかを知らしめるのが、派遣元の営業の役目だと思う。されていないのなら、今すぐしないといけない。	37	男性	33歳	有
肯定	派遣元企業	派遣先に対しては派遣会社の方が言えばいいと思う。むしろ派遣会社のほうの人に講習の実施をしたほうがいいと思います。	46	女性	28歳	無
肯定	派遣先、派遣元企業	派遣先、派遣元、派遣労働者のそれぞれに労働者派遣法の講習が必要。	47	女性	29歳	無
肯定	派遣労働者	それはいいと思います。労働者側が受けて、自分が損をすることがなくなればいいと思うので。実際、傷病のときも、すごい何もわからなくて、自分でものすごく調べたんですよ。で、そういう制度がちゃんと派遣でも適用されるというのを知ったという経緯があるので。	48	女性	26歳	無
肯定	派遣元企業	もちろんあったほうが助かりますけれども、やっぱりもうちょっと派遣会社にちゃんとしてほしい。すごくあの業界は問題が多いように見えて、何であれで経営していけるのかなという会社がたくさんあって、派遣会社への指導をもう少しちゃんとしてほしいです。	53	女性	37歳	有
肯定	派遣労働者	私は結構長く派遣をやっていますし、疑問に思うことをすぐ調べたりするので、まあまあいろいろなことを知っていると思うので、私はあまり今さら要らないかなと思いますけれども、でも若い人はあるといいのかもしれないです。でも、公共っておきまりの、もう知っているよみたいなことをワンパターンでよく言われていることが多いので、ちゃんとわかりやすかったり、参加してほんとうに、ああ、なるほどみたいな話があればいいんですけども。	54	女性	38歳	有
肯定	初回の講習のみ必要	(派遣労働者に対しては)1回ぐらいあれば十分じゃないかなと思います。(派遣先には)全くほとんど派遣を雇ったことがないようなところには必要だと思いますが。あまり実質的な効果はないんじゃないかと思います。	56	女性	27歳	無
肯定	派遣先企業	でも、結局、派遣社員の方の立場ということを考えて、やっぱりどうしても弱くなってしまうと思うんですね。派遣先のほうが立場が強いと思うので、法律を、もちろん表面上はやっぱりそれを知ることはいいいことだと思うんですけども、知っても、では、それがちゃんと現場で活用されるかという、やっぱり疑問ですよね。	57	男性	27歳	有
肯定	派遣先企業	むしろやってほしいんですけども、派遣社員向けではなくて、会社(派遣先)向けにやってほしいですね。派遣先、いわゆる派遣社員を雇い入れるためには、指揮命令者に必ずこれを周知してほしいとか、そういったところですかね。指揮命令者であるという認識がまず少ないというところに問題があるかと思っています。	61	男性	32歳	有
肯定	派遣労働者	あったらいいと思います。受けてみたいですね。派遣元で最初に登録したときに、研修がありました。(派遣労働が)そうですね、三角形の図であらわされた気がします。	63	女性	24歳	無

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	派遣労働者	これはしたほうが良いと思います。知らなかったり曖昧なことだったりして、逆に軽く見られているということもあるので。だったら一般的に全部教育したほうが良いかと思います。	70	女性	22歳	無
肯定	初回の講習のみ必要	入社するときにやってくれるとうれしいですね。	74	女性	22歳	無
肯定	派遣労働者	自分は行かないが、あったほうが良いのではないかと。いままで派遣法の説明は二社とも無かったが、困らなかった。	77	男性	36歳	無
肯定	講習へのアクセス	そうですね。講習。実施。あればまあ。場所と時間とか何か都合がつけば勉強になるから行ってみたいとは思いますが。何か知らないと損することって多かったですりするじゃないですか。	78	女性	25歳	無
肯定	派遣労働者	それはあったほうが良いと思います。(長野の工場の経験で)急に残業しなきゃいけないとか、残業を何時間以内にとどめなさいみたいな指示があって、それまではやりたい放題残業をしていたんですけど、急に、これ以上やったら病院に相談に行かなきゃいけないから、三六協定とかそういうのが全然わからなかったの、そういうのを知りたいかなと思います。	80	女性	33歳	無
肯定	派遣労働者	私は、個人的にはもう知っているので必要ないですけども、知らないから問題になっている部分が多いので、これはやってもいいと思いますね。	85	男性	38歳	有
肯定	派遣労働者	これはぜひしていただきたいと思います。僕も派遣に入って、派遣の仕事をして初めていろいろなことを知ったことが多いので。特に今、法律もところどころ結構変わったりとかしている。この辺を知っておかないと、多分、派遣労働者が損するところも出てきたりとかあるのではないかなと思う。ぜひ講習実施していただきたいなと思います。その(期間制限の)3年があったときに、専門26業務というのを全く知らなかったの。じゃ、技術系(研究開発)はどうなるんだとか、僕らはどうなるんだとかいうんでかなり混乱したことがあった。	87	男性	39歳	有
肯定	派遣元企業	派遣元をちゃんと、徹底して教育してほしいですね。そんな、こっち(派遣社員)に勉強させるよりは。だって、権利主張を言えたところで、それが通るかどうかわからないです。法律を知ってようがいまいが。	88	男性	35歳	無
否定	派遣労働者の意見を言える場が必要	派遣法の講習よりも、働いている人たちが意見を言える場があったほうが良い。	14	女性	26歳	有
否定	必要性に対する疑問	これは、私はすごく登録しにきていて、見なくてもわかるぐらいビデオとかを見させられるんです。保険の仕組みとか。これ以上、必要はないかなと思います。	20	女性	28歳	有
否定	派遣元の義務	これは派遣会社が教えることだと僕は思う。なので、わざわざこうやって講習をやっても、労働者派遣法の講習に来ますかと言ったら、大半の人が来ませんと言うと思うので。正直言っておもしろそうじゃないので。なので、これは派遣会社がちゃんと、はしよってでも教えるべきことだと僕は思います。	21	男性	35歳	有
否定	必要性に対する疑問	派遣会社って登録のときにざらっとやりますよね。(パンフレットとかを)読む読まないは別にしても。だいたい情報としてはあると思います。	23	女性	36歳	有
否定	必要性に対する疑問	多分、大体これは、それぞれの会社の担当というか、あと、下手すると暇な人とかに渡されて、聞いて帰ってきて。で、多分、実際、じゃあこうしようなんて動きになるのは1割あるかないかみたいな、そういうレベルで終わらないですかね。	26	男性	36歳	有
否定	必要性に対する疑問	実際例えですけど、派遣元とかで講習の機会を実施してくれれば、ありかなとは思いますが、別の機関としてやるとみんな受けに行くかという、疑問点があります。何かちょっとした軽い資料を出してくれるぐらいだったらありだと思うんですけど。何か公的機関がここに集まるとなると、意味あるのかなとは思いますが。	32	男性	35歳	有
否定	必要性に対する疑問	要らないと思います。雇用する側は、使う側は、知ったほうが良いと思いますけど。別に知って、それがよくなるか、そういうのがあるんだったらいいと思いますけど、改善されると思わないので。	36	女性	33歳	有
否定	必要性に対する疑問	そういう時間(講習)があるよりも仕事したい。お金にならないことはしたくない。お金を払ってくれるのなら受けます。	39	女性	38歳	有
否定	必要性に対する疑問	だれが受けるんですか。義務づけられたら派遣は使わないですね。双方が知らなきゃいけないものだと思います。でも、実施しても行かないと思います。多分、もう実施してると思うんですけどね。ちょこちょこやってる。パンフレットとかは僕も(派遣会社の)支店長時代にお客さんに配りに行ったんですけど、だれも行かなかった記憶しかありません。	42	男性	29歳	有

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	必要性に対する疑問	今まで、必ず派遣会社に登録しに行くと言われたいなものの説明を10分ぐらい受けさせられているので、今さらやっちゃって。(派遣先の)人事の人がしっかりと伝えてくれればいいんですけど、ただ、派遣先の指揮命令者の方は結局それをよくわかっていなくて、サービス残業させようとしていたりそういったことがあるので、何かそれを取り締まるというのであればあれなんですけれども、結局派遣会社もそれを注意してくれればいいんですけど、クライアントじゃないですか。だからあまりしっかり問題解決してくれるところがないので、そこが問題。	45	女性	32歳	有
否定	必要性に対する疑問	現時点でそんなに必要ではない。(中略)派遣で変な不利益をこうむっているのは、よく聞きますけど、自分は今のところないので。でも一度ぐらいは聞いてもいいかなとは思う。それほど深刻ではない。	55	男性	36歳	有
否定	必要性に対する疑問	派遣をやっている、特に派遣法で困ったということに遭ったことがないので、よくわからないんですけど、派遣会社で見られる、派遣業者との関係とか、すごく長いビデオがあるんですけど、ああいうのとは関係ないんですかね。(中略)私は別に要らないです。	64	女性	32歳	無
否定	必要性に対する疑問	それはあっても受けません。知っていて、それがメリットになるとはあまり思わないですね。 【派遣先に対する講習について】 いや、知っていたからといって、多分……(脱法すると思うので)。	71	女性	33歳	無
否定	必要性に対する疑問	要らないです。(トラブルがあったとしても)必要に迫られれば自分で調べます。あっても、例えば制度があったとしても、実際に働いてみて、制度はこうなっていますか、そういうものじゃないじゃないですか。派遣先と個人がいての話だから、何でも制度とかそういうことでやるんじゃない。(例えば期間制限の)3年でしたっけ。そういうものがあっても、実際違うじゃないですか。	73	女性	39歳	有
否定	必要性に対する疑問	確かに、会社が法律にのっとって相手先を探したりとか、もちろんしているんで、そこまで詳しくは私自身はよくわからないんですけど。実際、これを実施することによって得られるメリットがあまり見えてこない……。	81	男性	29歳	無
否定	派遣元の義務	それはやっぱり、派遣会社がわからなければ絶対教えないと思うんですよ。それは絶対ですよ。ただ、行政がそれをやらなきゃいけないのかな。でも、やって当然という考えのほうが僕は強いんですけど。ただ、行政ではなくて、派遣会社がまずやるべき。派遣会社が結果を出せば多分、行政には伝わって行くと思うんですね。	84	男性	32歳	有
どちらともいえない	派遣先企業、雇用機会減少	ちょっと微妙ですね。というのは、現場では結構、私ですとか、現場をよく知っている人にリーダー的なことをやらせるということがあるんですけど、違う派遣会社の方がやるということも、場所によってはあるんです。ですけど、労働組合の人に言わせるとそれはほんとうは違法なんだからということを言っている。そういうこともありましたので、あまりそういうことをうるさく言うとうちも減っちゃうのかなというふうに思いましたので。先方さん(派遣先)がお仕事について、派遣とはどういうものかについてよくわかってくれているのは一番いいと思って、そういう意味では必要なのかなと思います。	44	男性	36歳	無
どちらともいえない	必要性に対する疑問	これもあればいいでしょうけど、私が行くかどうかとなると、特に。何かインターネットとかで調べれば、細かいのまで出てくるかなと。	65	男性	33歳	有
どちらともいえない	必要性に対する疑問	一部、違法的なことをやっているところもあるようですので、そういう意味では必要かと思えます。ただ、私自身は必要性を感じない。大体はわかっていますし、それで困っているということも逆はない。	72	男性	39歳	有
どちらともいえない	初回の講習のみ必要	1回だけならばいいが、何回も派遣をしていると何度も同じ講習を受けなくてはならないということであれば面倒。	75	女性	26歳	無

#### 4. 行政による、優良な派遣会社の設定、公表

図 4

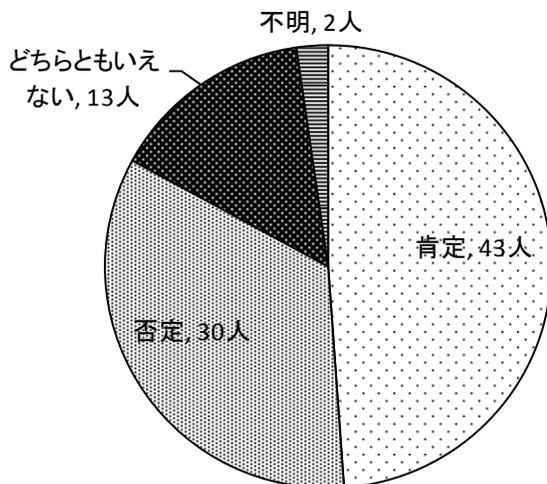


図 4 は、「行政による、優良な派遣会社の設定、公表」に対する派遣労働者の賛否の集計である。「肯定」は最も多いながらも半数を割り、5 割弱となっている。「肯定」の中でも意見が割れる傾向が見られ、全面的に賛成しているのは 23 ケース、優良な派遣会社の公表よりも「劣悪な」派遣会社を公表して欲しいという要望が 8 ケース、他には具体的な判定基準を提案する意見が散見された。本設問において提案された優良派遣会社の判定基準は、「派遣社員の定着率の高さ」や、「募集要項と実際の労働条件が同一かどうか」「交通費支給の有無」「社会保険の有無」等であった。「否定」や「どちらともいえない」においては、評価基準の設定の困難さを指摘したものが多く見られた（16 ケース）。派遣元企業の優劣は営業担当者次第であることが多いため、企業として優良認定するのは難しいという指摘もあった（4 ケース）。また、派遣労働者自身がインターネット等を通じて派遣元企業の情報を調べることも可能であるため、何故行政による認定が必要なのかという意見（4 ケース）や、大手の派遣元企業にとって有利になるのではないかと（2 ケース）という意見もあった。他の設問と比べれば、賛意は示すものの条件を付す意見や、評価基準や必要性に対して懐疑的な見方が多いという結果となった。

4. 行政による優良な派遣会社の設定、公表

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	公的機関による派遣労働斡旋	公的機関が日雇派遣のあっせんもできるような形にすればいいと考えている。一般企業に任せるから、派遣会社が利益追求のために派遣法に触れることをする。	2	男性	39歳	有
肯定	派遣元マージンの基準として	これって、やってもいいと思うんですけども、行政が信用できるんですかね。それだったら、優良な派遣会社の設定云々よりも、派遣料金を一定にすることが一番いいんじゃないですかね。例えばお金を借りるにも利率が違法だとか、違法じゃないとかありますね。そういうふうに、ちゃんと違法でない枠。 【マージンの枠という意味ですか？】 設定してしまって、そこで、職種によってマージンが変わるのかよくわからないんですけども、職種によって経費がかかったりするものもあると思うんです。よくわからないんですけど。それによって多少の差はあれど、設定はこの範囲内ですみたいなものがあるのが一番親切なのではと思います。	7	女性	34歳	有
肯定	劣悪な派遣会社の公表	すごくいい。「悪徳」の派遣会社を公表してもらえると働きやすくなる。	8	女性	26歳	有
肯定	全面的に賛成	あればいいと思う。派遣先を選ぶ時の目安になる。厚生労働省のHPで出ていたら多分見る。優良と出ているところを積極的に選ぶと思う。	12	女性	39歳	有
肯定	全面的に賛成	これは必要ですね。やっぱりいろいろな派遣会社がありますし、それが、大手だったら大丈夫なんでしょうけれども、大手じゃないものとかって実際に大丈夫なのかって、わかりづらい部分が多いと思うので、そういうのがわかりやすくなっていると多分派遣社員の方のためにはなるのかなと思います。	13	男性	30歳	有
肯定	派遣元マージンの基準として	これはあっていい。派遣会社がすごく多くてわけわかんないので。あとは、先ほどのお話(マージン)じゃないですけど、どれだけピンはねしてるかとかいうのはさておき、やはり同じ派遣先でも(派遣元が違うと時給が)全然違うんですね。そういうのを聞くと、何となくそういうのって派遣社員ってタブーなんですけど、時給を言うのは。ただ、そういうのでバレちゃったときに、何でそんなに差があるんだというようなことになると、やはりそういうのが(マージンなどを選定基準に加えてほしい)。	23	女性	36歳	有
肯定	優良でない企業の淘汰	設定されれば、優良でない会社が淘汰されるし、実際は優良でなければ、公表内容と違うことを理由に交渉できるためよいのではないかな。	24	男性	29歳	有
肯定	募集要項のと実際の労働条件との相違	これはやってほしいですね。登録に行った派遣会社で、時給が1,200円から1,800円というふうに書いてあり、1,500円が「モデル時給」と書いてあった。モデル時給ぐらいはもらえるのかと思って登録に行ったら、実際は全員1,200円で、「モデル時給って何なんですか」と聞いたら「こんなの、書いてただけだよ、こんなもらってる人、いないよ」と言われた(ことがある)。	29	女性	30歳	有
肯定	評価基準としての派遣社員定着率の高さ	優良の設定基準をどうするかというのが多分一番の問題。能力評価をきちんとしているというのが1番の優良か否かになると思います。ただ、人を集めて、護送船団のように連れていかれて、「はい、じゃあお願いします」という、ほんとうに炭鉱労働者のようなイメージで働かされる場合、何を管理しているの？ 一体何で手数料が発生しているの？ ということをすごく感じる。派遣会社は、人材を確保しているのであれば、その確保している人材の能力をどれだけわかっているかということを指標にしたほうがいい。派遣社員の評価考課制度をきちんと持っている、いわゆる人事考課制度をきちんと持っている、かつ派遣社員の定着率が高い、継続して長期派遣をやっている人の割合が高いというのが1つの指標になるかと思います。	35	男性	38歳	有
肯定	偽装請負の防止	基準がわからないので。でも、あっていいと思います。特に小さいところほど怖いので。偽装請負みたいのもまだいっぱいありますし。	42	男性	29歳	有
肯定	評価基準としての交通費支給	あればいいと思いますね。やっぱりその派遣先の人はずいお金を出しているのに、こっち側は電車賃も出なかったりとか。そういうのがあるんで、利益をそういう目的としていない、そういうのがあればいいですね。みんなが知ることができればいいんですけども。そういうのがあるぞ、できたぞみたいなのが。	43	男性	28歳	有
肯定	全面的に賛成	やはり、フェアじゃないと感じる人が多いので、これを出すとそういった方も納得されるかと思います。	44	男性	36歳	無
肯定	派遣社員の陳情機関の必要性	あるといいし、逆に、こういう問題がありましたというのを直接国のほうとかに言えるようじゃないと。一回認定されたらそのままずっと(優良企業の資格があつて)、何をやっても大丈夫みたいな、そういうことだと困るんですけども。	53	女性	37歳	有

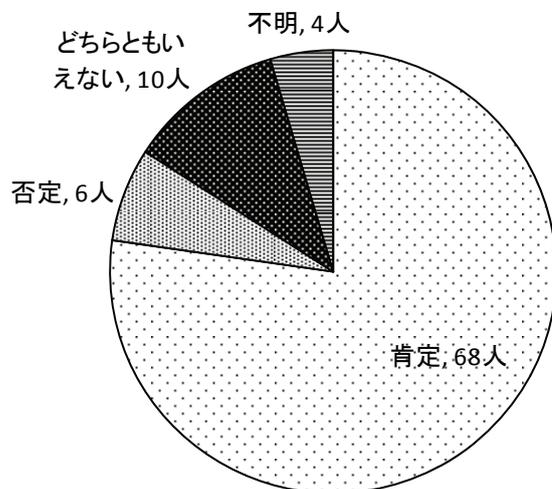
肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	大手派遣元に有利	いいと思います。結局大手が残りそうですね。	56	女性	27歳	無
肯定	全面的に賛成	でも、これは、結構登録される方から見れば安心感はあるのかなと思うんです。	57	男性	27歳	有
肯定	全面的に賛成	これはいいと思いますね。チェック項目をつくって、例えばその派遣会社が実際そういうことをやっているかとか、働いているところの生の声だったり。逆に、派遣先が派遣会社にどう感じているか。人ではなくて会社に対して、やっぱり派遣会社を何件か知っていると思うので、そういう評価が公になると、上の連絡だったり、意思疎通ができていけば、派遣として雇われるほうはすごく働きやすい。だから、そういうのはある程度公表してもいいかなと思いますね、行政的な見方で。	58	女性	36歳	有
肯定	全面的に賛成	これ、絶対してほしいですね。だって私の友達とか、ネットでもありますけれども、変な派遣会社、要するにパワハラしてくる営業とか派遣会社の話とか、しょっちゅう派遣会社ランキングとか口コミサイトで書いてありますので。私もそれに、口コミに書きましたけれども、反映されているかどうかわからないですけどもね。	59	女性	38歳	有
肯定	全面的に賛成	それはしていただくと安心しますね。一時期すごくたたかれていた派遣会社とかあるじゃないですか。罰金制とかとるようなところも聞いたりするので、そういうところは勤めたくないと思いますね、やっぱり。	60	女性	34歳	有
肯定	評価基準としての適切な求人広告	いいと思います。今のホテルの交換業務で、別の派遣会社から入ってきた人がいたんですが、その方は(派遣元での)研修期間もないし、たまたまコールセンターか何かでちょっと電話の業務をしたことがあるだけ何だかで、登録したらいい。結局ホテルの電話業務ってやっぱり英語も必要だったり、ちょっと特別だったりとか、難しい内容があったりしたんですが、(派遣元は)フォローも全然していなかった。あとは社会保険に加入していないとかで、求人広告の内容に違いがあって、結局その方は業務的にも無理があったのと、保険の関係があったのでやめちゃった。求人内容と差があるのはかわいそう。	62	女性	32歳	無
肯定	全面的に賛成	わかったほうがいいと思います。今だとやっぱりネットで探す人とかも多いと思うので、ネットとかで公開したほうが。多分迷ったときに、絶対(優良マークが)ついているほうを選びそうじゃないですか。	63	女性	24歳	無
肯定	劣悪な派遣会社の公表	これはあってもいいかもしれないですね。でも、優良じゃなくてもいいですけども、すごく悪いところははっきりしたほうがいい。	64	女性	32歳	無
肯定	劣悪な派遣会社の公表	一部、悪質だというのは派遣業として登録していない業者じゃないですか。なので、そういう意味では、改めてそういうのをつくる必要はあるのかなという気はしますけれどもね(現行制度で悪い企業(派遣会社)を取り締まるべき)。	72	男性	39歳	有
肯定	評価基準設定の困難	そうですね、行政によるっていうところならば……、どうやってその設定基準を集めるのかという問題はきっとあるでしょうけど、いいと思います。	79	女性	34歳	無
否定	実効性に対する疑問	行政が優良といっても優良じゃないことが起きたりすると、有名無実なことが起こりそう。	1	男性	36歳	無
否定	劣悪な派遣会社の公表	(優良派遣会社ではなく)例えば労働組合からクレームが入った派遣会社とか、質の悪い派遣会社のリストをつくって、管理をしてほしい。	4	女性	28歳	無
否定	地域によって異なる	これは行政によるしかだめなんですかね。地域性があると思うので、東京だけで見てここがいいとかって言われてしまうと、ちょっと違うかなと思うんです。	15	女性	34歳	無
否定	行政の介入は望ましくない	「行政」によるという部分について、僕はバツです。それこそ優良な派遣会社であるかどうかというのは、かたい言葉で言えば、民意で決まるものだと思うので、口コミサイトとかのほうがよく信用できますね。もちろんごみ情報もたくさんありますけれども。	21	男性	35歳	有
否定	営業担当者次第のため	派遣会社って、自分たちが常に接する営業さん次第だと私は思っているんで、幾ら会社が優良でも、営業が自分と性格が合わなければ終わりだと思うんで。違法なものがない、(例えば、派遣契約が終了しても)離職票を出してくれないとかそういったことがなければ、わざわざ優良な会社だとか設定は必要ないと思います。	30	女性	29歳	無

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	劣悪な派遣会社の公表	逆に、何かあんまりよくないところを、設定を公表したほうが良いような気がしますけれど。(優良な派遣会社を設定公表すると)何かそういうところ(優良指定された派遣会社)に結局(派遣社員が)集まっちゃうのかなというのがあって。そうすると、今度は、そこに勤められる派遣さんだけが時給が高くなって、中間層があんまり多分なくなっちゃうかなという(不安があります)。	32	男性	35歳	有
否定	劣悪な派遣会社の公表	これは一番難しいですね。例えば何で難しいかという、派遣会社というのは民間の業者です。国が指定しているのかどうか。経営の自由というのはいくらか認められていますので、これは難しいですね。やはり優良な派遣会社の設定・公表ではなくて、不良な派遣会社の公表のほうが良いんじゃないですか。	37	男性	33歳	有
否定	必要性に対する疑問	派遣の人たちは多分見ない。気にしないですね。(中略)仕事があるかないかというか、ぱっと見たときにどんな仕事ができるかによるだけなので、要らない。	39	女性	38歳	有
否定	劣悪な派遣会社の公表	これ、優良な会社というのを決める基準が難しいと思うんですね。実際に、ある一定の基準を決めて設定して、公表するというのは、それは、本当にいい会社かどうかというのは、その人個人の価値だと思うので。あまり……。ほんとうに悪質な会社というのは、法に触れるようなものというのは公表してもいいとは思いますが、そこ以外というのは必要はないかと思えますね。	41	女性	37歳	有
否定	営業担当者次第のため	何か三つ星とかつけるんですか。私が派遣で満足ができるかできないかというのは、かなりその中にいらっしゃる営業の方の当たり外れというのがあるかと思うので、ちょっと一概には。何かそれだけで判断するのは危険だなと思うのと、あとは、今そういった口コミのサイトみたいのがいっぱいあるので、わざわざそんなことをしなくても、そういったことをしているようなページはありそうな気がします。何かまた偽装されちゃったらまらないです。また無駄金使ったとかいってたたかれちゃうし。	45	女性	32歳	有
否定	実効性に対する疑問	例えば、覆面調査官とかGメンとかがいてもいいんじゃないかと思えますよ。結局、優良なんて、果たして行政の目の前だけでいいのか、実際、派遣の人が利用してよかったのか、とかわからないので。表向きに行政が認めているからOKですといっても、みんなが利用して、いい対応をしてもらえるかといったら、また別なわけで。もう一步踏み込まないと意味はない。	46	女性	28歳	無
否定	劣悪な派遣会社の公表	優良な派遣会社を選定するのは難しい。むしろ悪い方の派遣会社を公表してもらいたい。	47	女性	29歳	無
否定	キャリア形成に不利	これは逆に、すごく中身は優秀な子が優良じゃないところに属していた場合にすごく不利になってしまうと思うので。	54	女性	38歳	有
否定	必要性に対する疑問	ネットでも出ている場合もありますからね。要はランキングみたいなもので、この派遣会社がよかったとか悪かったとか。特に行政がやらなくてもいい。	55	男性	36歳	有
否定	天下りの可能性	多分天下りのもとになると思うので、こういうのはやらないほうが良いと思います。国が設定というか、公表すると、必ずそこによくはないお金が流れるのは結構周知の事実なので、やらないほうが良いと思います。	61	男性	32歳	有
否定	必要性に対する疑問	要らないんじゃないですか。だって、いいか悪いかは自分が決めることなので、別に行政に決められても。で、「私はこの派遣会社行ったんだけど嫌だったわ」といったら、派遣会社を変えればいだけの話です。	66	女性	38歳	無
否定	必要性に対する疑問	それは特に要らないと思います。派遣の 口コミ サイト で だいたいわかります。	67	女性	24歳	有
否定	派遣業界全体に対する規制	行政による必要はないと思います。それは派遣会社同士で、どんなやつを入れておいたらまずいかっていうのはわかるはずですから。何かあったときは、業界全体に対して行政が何か言うべきだと思います。	69	男性	31歳	有
否定	評価基準設定の困難	この優良なという判断基準が難しいというのがありまして、悪質と言われる、法律違反したら確かに悪質なんですが、逆に悪質じゃないぎりぎりのラインで営業している会社があった場合はどうなんだろうというのはあります。	70	女性	22歳	無
否定	評価基準設定の困難	行政が判断するということですよ、優良か、否かと。その優良基準もどうかかわからないですし、それが正当な評価なのかというのがわからないですね。	81	男性	29歳	無

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	評価基準設定の困難	でも、行政にとっては悪い派遣会社でも、派遣労働者にとってはいい派遣会社というのがひょっとしたらあるのかもしれないですよ。日雇い派遣でもやっぱりその日しのごで過ごさなきゃいけないという人にとっては、ありがたい派遣会社だったわけですよ。法的には違反でも、丸投げとかも、だからこれ自体がほんとうにいい派遣会社なのかというのは、それぞれの判断基準がちょっと……。	86	男性	37歳	有
否定	行政と派遣元の癒着	いや、これは癒着しそうなので、信用していません。派遣のどこかところの会社がよく評価してくれよと、どうせそんなことになりそうだし。要らないです。	88	男性	35歳	無
どちらともいえない	営業担当者のフォローに影響	それはぜひお願いしたいですね、すごくたくさん派遣会社があるんです。でも、それ最初の人のためだけな気がする。一回、入れば(=派遣会社に入ればその良し悪しは)もうわかると思うし、多分転々としなないと思います。特に保険がその会社でお世話になっている人は、これが公表されたことによって、そこから(=優良でない派遣会社から)来る人の派遣の人の評価が、派遣先に対して下がらないといいんですけども。派遣元をものすごく自分がこだわって選んでいる人もいれば、ほんとうに自分が仕事を続けていくために上手に何社も使っている人もいますので、それが、これが公表されることによって、たまたまそこから来た人なのに、「ああ、あそこの会社って、そういえばだめだったからね」みたいなマイナスイメージがなければいいと思いますね。	6	女性	39歳	有
どちらともいえない	実効性に対する疑問	そういうのって、判断の基準になるからいいと思うんですけども、ただ、この案件はこの派遣会社しか扱っていないということがある。だから、評判が悪くても、この仕事をしたいから入っちゃうということがある。	22	女性	38歳	有
どちらともいえない	評価基準設定の困難	やっぱり派遣先でも支社とか担当者によって随分違っていたりするので、一概に派遣会社といってしまうと何かかわいそうな、一部の人がやったことに対して、それは社会的に問題があるからと、それで発表するのはもちろんなんですけれども、実際に私たちは、いい派遣先で仕事をしてお金がもらえれば別に問題ないので。	31	女性	36歳	有
どちらともいえない	実効性に対する疑問	これは、あってもなくても、どちらでもいいというのが正直な意見です。どんなに情報がこれだけあふれている世の中でも、最終的には自分自身の感じ方もありますし、あと、実際現場に行ってみないとわからないということもありますので、ないよりはあったほうがいいぐらいな感じですね。	34	女性	31歳	無

## 5. 派遣労働者でも加入しやすい社会・労働保険の創設

図 5



「派遣労働者でも加入しやすい社会・労働保険の創設」に関する派遣労働者の賛否の結果が、図 5 である。「肯定」が大多数を占め、8 割弱に上った。その中でも多かったのは全面的な賛成である（32 ケース）。次に多かったのは「利用しやすい保険が必要」という意見であった（19 ケース）。「利用しやすい保険」とは、派遣労働を始めた初日から加入可能な保険や、公的機関が休日や夜に閉まっていることが多いことから、休みを取りにくい派遣労働者にとって手続きの簡便な保険を求める声が多かった。その他には、日雇い、短期派遣向けの制度が必要であるという意見（6 ケース）や、安価な保険料で加入できる保険を求める意見があった（3 ケース）。少数である「否定」においては、実際には実現可能性が低いであろうという見方（3 ケース）や、自発的な未加入者も存在することが挙げられた（3 ケース）。

基本的には賛意を示す意見が大勢を占めるが、コストの負担や、手続きへのアクセスが難しい派遣労働者を包括できる社会・労働保険の構築が可能かどうかに関しては懐疑的な意見もあった。

5. 派遣社員でも加入しやすい社会・労働保険の創設

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	利用しやすい保険が必要	今の日雇労働保険、日雇健康保険は、実際使いづらい。とくに収入印紙の問題がある。仕事をした日には収入印紙はもらえるが、仕事ができなかった日にあふれたという認定をしてもらうことができないものか。	2	男性	39歳	有
肯定	日雇い、短期派遣向けの制度が必要	(私は、保険に)入っているのだからわからないですね。 【短期間で働く人にも適用できる保険について】多分使う、使わないは別としても、医療保険とか労働保険とかって、お金を払うにしても、入っているということの安心感というのは絶大だと思うんですね。だから当然入るだろうし、あれば安心だと思う。	6	女性	39歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	職安をもっと増やす、行きやすいところにある、土日も開けるといいと思う。	8	女性	26歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	結局入ったことがないので、でも、基本的には、最初から入れるほうがいいですね。	16	女性	33歳	無
肯定	全面的に賛成	これはすごくいいと思います。今、自分がその会社で入れてるんで、で、実際ちゃんと使えるやつなのでいいんですけども。	26	男性	36歳	有
肯定	派遣契約終了後の生活保障	これはいいと思います。派遣の方も、契約でやっているわけなので、切られるかもしれないという心配もしつつ、そこで全く貯金がないというのは自業自得だと思うんですが、でもやはり、寮に入っているのなら、そんなすぐ(退去)とかじゃなくて、1カ月とか2カ月とかは保障してあげたりとかが必要。引っ越しするにしろ、やはり30万とか40万とかかかるわけなので。派遣契約が切れた時の支援が必要。雇用保険だとしても、結局正規の手続きをしたら1カ月もらえなくなっちゃうじゃないですか。切られたときはすぐもらえる形ですが、普通に行けば、でもそれって、その間にもう働き出しちゃったほうが、まあ、働き出してほしいからその期間を設けているのかもしれないんですが、実際今すごい厳しいので、それはもうちょっと支援する必要がある。	28	女性	35歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	それはもちろんほんとうに加入しやすい制度が必要。週何十時間労働とかって決まっているじゃないですか、社会保険だったらこれに加入、それに当てはまらなかったのに入れなかっただけなんですけど、やっぱりしなきゃしないで何もなし、保障は、やっぱりそこはもうちょっと……(整備すべき)。	31	女性	36歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	今のように不況で雇用が安定しない状況が続く以上は、なおさらこういう制度はあったほうがいいと思います。結局、将来的に、例えば老後の年金にしても何にしても、自分を守るために本来払うべきなのに、今は払うための仕事がありませんというところで、働き始めても、今までのツケと言ったらあれですけども、払わなきゃいけない、なかなか生活自体が安定しないという人もいっぱい周りにいるので、果たしてそういう安定する仕組みはないものなのだろうかという疑問はあります。	34	女性	31歳	無
肯定	日雇い、短期派遣向けの制度が必要	これ、どういう保険なのかにもよる。(日雇い派遣の人が対象ということであれば)工夫できるんだっいたらしたほうがいいですね。	36	女性	33歳	有
肯定	日雇い、短期派遣向けの制度が必要	健康保険、雇用保険、労災保険、2カ月とか6カ月継続雇用の前提をなくして初月から入れるようにしてほしい。 今、国民年金とか厚生年金とか分かれていますけれども、まず年金と保険もやはり職能でシンプルに一元化したほうがいいと思います。そうしたら職種は変わらない。例えば倉庫の人がいきなり建設業に行くというシフトチェンジはあまりない。事務職なら事務職、SEならSE、営業なら営業という職種別に年金とか社会保険も一元化した仕組みをつくられたほうがいいんじゃないかなと思います。そうすれば、仮に雇用形態が、いわゆる正社員から期間の定めのある派遣に変わったとしても、社会保障制度だけは維持されるのではなからうかな。給与の点ではとなると、失業の最初の社会保障だけは保護されるのではないかなと思いますけれども。	37	男性	33歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	これも、可能であれば(つくってほしい)。例えば、派遣労働者でも無理なく払えるような金額であれば。今のスポット派遣は、ほんとうに、1円でももったいないという状況だと思うんですね。	41	女性	37歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	加入、ほんとうに簡単な手続きでできるんだっいたらいいと思いますが、僕の中で派遣というのはやっぱりつなぎなので、派遣で長く働いてる人は気にすると思うんですけど、違うところにコストをかけたほうがいいかなと思います。	42	男性	29歳	有

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	日雇い、短期派遣向けの制度が必要	雇用保険など、最初の契約が1カ月が多いことから適用されない場合が多い。2カ月以上契約がないと加入できないのはきつい。	45	女性	32歳	有
肯定	日雇い、短期派遣向けの制度が必要	日雇いの派遣労働者向けの保険はあった方がいい。	47	女性	29歳	無
肯定	日雇い、短期派遣向けの制度が必要	是非、日雇い、短期派遣でも入りやすくしてほしい。	49	女性	34歳	有
肯定	派遣契約終了後の生活保障	つなぎの部分(失業中の期間)が一番(不安)ですよ。保障が薄くなってしまうと、新しい仕事を見つけるにも見つけづらくなってしまいうらやましい、ほんとうに生活するだけでいっぱいいっぱいという状態になってしまうので。失業保険で出ると言われても、なかなか金額的に、そんなに頼りにできるものじゃないと思います。特に、私なんかもそうですけれども、ひとり暮らしの人にとっては、賃貸だったら家賃を払わなければいけないし、家賃だけでそれは飛んでいっちゃう。なので、もし失業保険とかで保障してくれるというのであれば、もっと、もう少しやり方を変えるというか、内容を変えてもうちょっと充実させてほしいなというふうに思います。	52	女性	26歳	無
肯定	利用しやすい保険が必要	もちろんあったほうがいいと思います。無収入で、健康保険とか払えないんですけれども、どうやってみんな払っているのかなど。たまたま私、今、家族がいますから、何とか生きていけますけれども、独身だったら今どうなっているんだろうと、怖いなと思って。	53	女性	37歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	出たり入ったりしたときの、加入とか切りかえが面倒くさくないようにしてほしい。	55	男性	36歳	有
肯定	利用しやすい保険が必要	やってほしい。聞いたことはあるんですけど、3年間同じところで勤めると正社員にしてくれるって聞いて勤めた人が、3年になる前に派遣だからって切られたことがあったらしくて、保険とか派遣で入っていたらいいんですけど、結局切られたから保険もなくなったというのを聞いたことがあるんですけど。派遣先の仕事が無くなったときもきちんと保障してほしい。	60	女性	34歳	有
肯定	1日払いの傷害保険の提案	派遣労働とか日雇いの方でも加入しやすい保険というよりも、むしろ傷害保険で1日払いで入れるような保険を契約できるようにしてあげたほうが(いいのでは)。逆に何か事故をしたりとかしたときに、それが労災になるか、ならないかという問題をその場でやるよりは、保険会社とそのときに事故した内容というのでお金をもらえるほうが、労働者側のほうにとっては有益なんじゃないかなと思います。	61	男性	32歳	有
肯定	日雇い、短期派遣向けの制度が必要	これは、そういう人たち(日雇派遣の人等)にとってはあったほうがいいかなと思います。	67	女性	24歳	有
肯定	安価な保険料が条件	必要だと思う。保険料金が割高なので、安目にした方がいい。	68	女性	30歳	無
肯定	安価な保険料が条件	安いようであれば利用する。	75	女性	26歳	無
肯定	利用しやすい保険が必要	大抵セットで入っているところだったので、加入しにくい状況というのがわからないですけれども、使いやすいうちがいいのに決まっているので。	80	女性	33歳	無
肯定	全面的に賛成	これはぜひと思いますね。(中略)労災とかも説明されなかったもので、今でこそわかりますけれども、知っていれば入りたかったなと思いますね、やっぱり。	83	男性	23歳	有
肯定	全面的に賛成	社会保険関係だけは入れるようにしてほしい。どうしても初めは入れないですね、ほとんどのところが。人によっては、控除されるものが少ないほうがいいという人もいると思うので、全員が全員そう思っていないとは思いますが、やっぱりこれは大事なかなと思うんですね。働く上でやっぱり必要だと思う。	85	男性	38歳	有
肯定	若年者のみ対象の制度創設	年寄りとかを入れてほしくないですね。健康保険も含むと。年寄りがいるから高くなるじゃないですか。若い人だけのとかつくってくれるといいですね。若いのが、あまり病院行かないじゃないですか。自然治癒力で何とかするじゃないですか。それなのに、すげえ高く、今2万近く払っているんですけれども、おれ。病院、全然行ってないんですよ、1年に1回も。だから意味ないなと思って。だから、そういうのをつくってくれるといいですね。若い人だけの、派遣会社に登録している。そうするとみんな、負担分が少ないから。	88	男性	35歳	無

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	実現可能性が低い	字面はすごくいいと思うんですけども、加入しやすいというのは、要するにその分予算が絡む。要するに安く入れるとか、そういう部分になってくるじゃないですか。物理的にそんなことが可能なかという疑問がとて出てきてしまうので、ちょっとね。	21	男性	35歳	有
否定	自発的な未加入者の存在	今の若者って、こういう保険の料金自体を払いたくないと思うんですよ、収入自体が少ないので。なので、そこを整備したところに入るとは思わないんですよね、若い人は。若いうちはやっぱりそのありがたみってわからないじゃないですか。実際に困ってはじめて、ああ、払っときゃよかったって思うぐらいなんです。そこは急務ではないと思います。	48	女性	26歳	無
否定	実現可能性が低い	私も単発で今、入れなくてとは思いますがけれども、現実どうするのかなどというのはあるので。現実難しい、不可能だと思います。	54	女性	38歳	有
否定	社会保険に対する疑問	これはどうでしょうね、難しいですね。やっぱり保険とか年金は、これから自分のことは自分で守っていかなきゃいけないと思うので。納めている年金とかも、ほんとうに無駄だと思って納めてるんですが、国保すら払っていない人もいっぱいいるので、サラリーマンや派遣ばかりがきちんと取られちゃう、この制度のほうがどうかと。	58	女性	36歳	有
否定	実現可能性が低い	難しいと思いますね。日雇いだと、ほんとうに月に入ってくる収入がゼロに近い人も中には多分いると思うんですね。そういう人たちに保険のお金を払ってくれというのも多分できないと思います。	72	男性	39歳	有
どちらともいえない	実現可能性が低い	これをつくる前に労働条件をもっときちんと整備したほうがいいんじゃないですかね。年収180万でやっていけとかではなくて、そこをもっと引き上げて、ある程度保障の中での派遣をつくっていったほうがいいと思う。結局、例えば3カ月で切れてしまう。その後、次に紹介するのも、ちゃんとしたある一定のレベルの派遣先であるという、そういうちゃんとした整備みたいなほうが必要なんじゃないですか。憲法で働くことは義務となっているわけじゃないですか。だったら働く先も、ある程度義務として、税金払っていくんだから、やはりそこら辺を整備したほうがいいと思う。	7	女性	34歳	有
どちらともいえない	利用しやすい保険が必要	(私自身は)年金、医療保険などの手続きを行っていない。その理由は、派遣としての働き方では休みをとることが難しく、(社会保険事務所など)公的機関が休日に開いていることが少なく、手続きをすることができないから。	9	女性	37歳	有
どちらともいえない	長期的な就業者を重視	短期の方にまで雇用保険などを拡充するというのであれば、長期で就業している方にウエートをおいたほうがいいのではないかなと思います。	35	男性	38歳	有
どちらともいえない	自発的な未加入者の存在	基本的には、何も引かれず、全部欲しいという人が多分多いと思う。派遣の人って。本当に、そんなの引かなくていいから全部ちょうだいという人が多いと思うんですよね。(私自身は)保険がないと(困る)。ぜんそくがあるから。歯とかも治したいので(必要)。	39	女性	38歳	有
どちらともいえない	安価な保険料が条件	以前、生命保険会社(派遣先)で働いてたときなんですけど、そこで働いてる人のほとんどが加入していない人が多く、払ってるのかと言ったら払ってなくて、逆に今入ったらものすごい額が請求されるんだろうということを言われまして、そういうことも頭にありますと微妙だというのはあります。	70	女性	22歳	無

## 6. 正規雇用化への支援

図 6

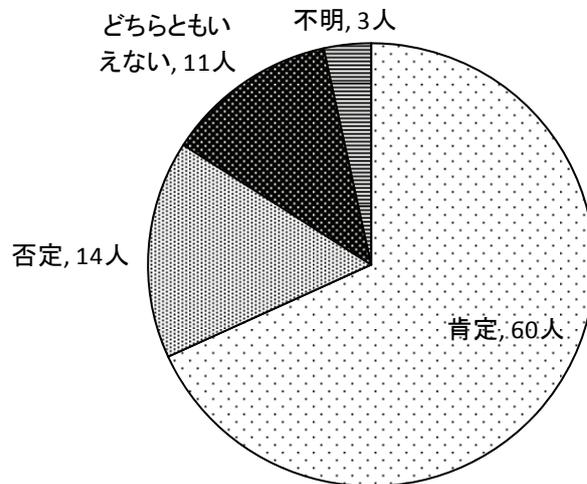


図 6 は、「正規雇用化への支援」に対する派遣労働者の賛否をまとめたものである。「肯定」意見が多く、7 割弱を占めている。その中でも、全面的な賛成は半数以上であった（32 ケース）。次に多数を占めたのは、正規雇用を希望する派遣労働者に対しては支援を行うべきという意見であった（10 ケース）。現状でも正規雇用化の法制度（紹介予定派遣制度や、雇用期間が 3 年を超えた場合の直接雇用化制度等）があるにも関わらず、実質的に機能しているか疑わしいことから、実効のある支援へ切り替えるべきという指摘も見られた（5 ケース）。類似の意見として、新たな支援枠組みが必要であるとの要望があった（5 ケース）。新たな支援枠組みとして提案されたものは、派遣先企業への助成金と能力開発を組み合わせた支援や、派遣労働者の「引き抜き」時に派遣元企業が違約金を取るという契約を禁止するという措置等である。一方、正規雇用化を規定する法制があると、かえって雇止めを助長する傾向があるとの見方から、雇止めを防止した上での支援が必要であるという指摘もあった。「否定」や「どちらともいえない」には、実現可能性が低いという意見が多かった（7 ケース）。また、必要性に疑問を持っているという意見（5 ケース）や、類似の意見として、派遣での雇用継続を希望している者も存在するという見解があった（2 ケース）。

正規雇用化への支援を必要とする意見が大多数を占める一方で、派遣労働という雇用形態で働きづづげたい（派遣労働のまま雇用安定を望む）という意見も見られた。

6. 正規雇用化の支援

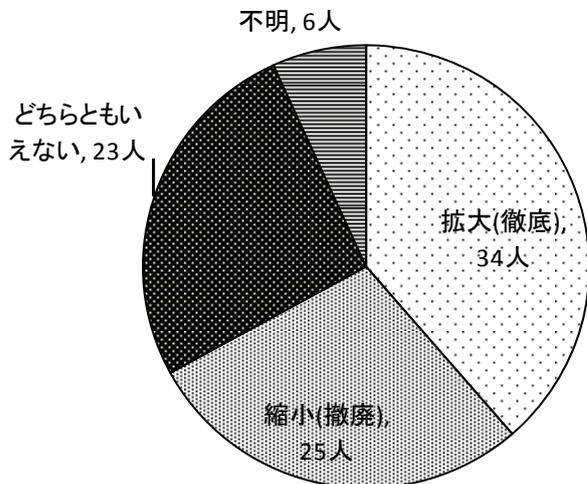
肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	派遣元企業の監督の必要性	民間の職業紹介会社をちゃんと監督して欲しい。	1	男性	36歳	無
肯定	希望者への支援	正規雇用を望んでいるのに、現状として、派遣しかないという人も大勢いる。そのような人たちには、どんどん正社員になってほしい。	4	女性	28歳	無
肯定	全面的に賛成	やはり1つの企業に長く勤めているんだったら、正社員として雇ってもらいたいですよね。10年働いてずっと同じ賃金というのはおかしい話だと思うんです。10年は例えて、すごく長い期間の例ですけれども、多分同じような仕事をするとするんです。それだったらちゃんと雇っていただきたいと思っています。	7	女性	34歳	有
肯定	希望者への支援	あればいいと思う。派遣の方がいいという方もいると思うが、やはり安定していた方がいいと思うので。キャリアカウンセリング等があれば利用したい。	12	女性	39歳	有
肯定	全面的に賛成	派遣社員みたいにならないものよりもやっぱり正規で正社員として働くほうが雇用されている側としては安心ですから、これは必要ですよ。	13	男性	30歳	有
肯定	希望者への支援	わからない。あつたほうがきついいんではないですか。でも、ずっと(同じ派遣先に派遣で)いる人もいないじゃないですか。それが何で(法律で)認められているのかがよくわからないんですけども。	15	女性	34歳	無
肯定	全面的に賛成	漠然としていますよね。もちろんこういうことがあつたにこしたことはないと思いますし、僕みたいな考え方の人はマイノリティだと思うので、正規雇用を目指して派遣をやっているという人がほとんどだと思うので、これは、できるものであればやるべきだと思います。	21	男性	35歳	有
肯定	新たな支援枠組み	助成金などの仕組みの導入によって、派遣の人が少なくなつて、正社員の人が増えればいいと思います。	24	男性	29歳	有
肯定	派遣先の制度を整備	これはぜひやっていただきたいんですけども、会社それぞれで、いろいろ事情が違うとは思いますが、会社のほうからそういう仕組みを積極的につくってくれる会社さんとか。	26	男性	36歳	有
肯定	企業による恣意的判断の抑制	これは、平等になるならば、この子は気に入つたから正規雇用しようとか、そういうのが絡んでこないならば、何年働いたから正社員にしようというような、明確な基準があればいいんですけど。	27	女性	32歳	無
肯定	新たな支援枠組み	正規雇用されたら何かお祝いももらえるとか、そういうのがあれば、商品券みたいなのもいいし、スーツ買うための支度金みたいな感じ。	29	女性	30歳	有
肯定	雇止めを防止した上での支援	やっぱり希望する方が多々いらっしゃると思うので、それは希望する、しないというのはあると思うんです。3年とかいうのがあつて、社員さんにしないといけないのがあつたかと思うんですけども、そうすると3年で切られるみたいなのがあつたかと思うんですよ。その辺をもうちょっと改善していつて、何かちょっと支援というか、行政的に支援をしていただければありがたいなとは思いますが。	32	男性	35歳	有
肯定	全面的に賛成	あつたらいいと思う。勤続年数や勤務態度などで判断してもらえて正社員になれればいいと思う。	33	女性	31歳	無
肯定	内容次第	ほんとうにそれ(正規雇用化への支援)が、正社員にしてあげようとしている人のための訓練や追加の研修等に多少でもつぎ込まれるのであれば、それはもちろんあつたほうがいいと思います、お互いのために。	34	女性	31歳	無
肯定	新たな支援枠組み	ぜひ実践していただきたい。トライアル制度みたいな形で派遣社員から、ある基準をクリアしたら正社員にするよというモデルケースを公的機関から出す。何か1つのチャンスをつくってあげられればいいのかなど。例えば3年間派遣社員として働いてきて、転職する時に、正社員と同じような仕事をしてきたなら、その期間はもう正社員と同等の仕事をしてきたと、公的にバックアップをすとか。新卒から派遣のみだった人は、企業(特に役員連中)はいきなり正社員で採用することは躊躇する。「派遣」という肩書がマイナスに働く。ただ、やっている職務は正社員と同等で能力もあるのに、たまたま働いていた会社が正社員を雇う体力がないから派遣でやっていたという場合、採用する側も労働者側も損をすることになる。	35	男性	38歳	有

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
肯定	新たな支援枠組み	(No.35続き) 【具体的にはどうやればいいのか？】 派遣元が当社員は正社員と同等の能力があることを認めますという一筆があれば、少しは動くことがあるかもしれない。やはり職務経歴書上、記入するのは派遣元の会社名になる。 【派遣元の業務量が増えるが？】 能力評価もきちんと派遣元ができるという仕組みがあった上で話ですよね。あとは派遣元も係わった方が一筆つけるところで、まずはテストケースで走らせてみるというのはどうかと思いますね。その1つがあるだけでも、派遣だからNGではなく、少しはトップの人を動かす要因になれると思います。	35	男性	38歳	有
肯定	派遣先、派遣元への支援	派遣先、派遣元双方に、例えば国から支援金が出るとかっていうんだったらいいと思います。一方だけだとよくないですね。	42	男性	29歳	有
肯定	実効のある支援へ切り替え	何か今でも補助金は出ているんですよ。雇いどめをやめるという。あとは休業をして。何かこれ以上企業を甘やかすのもいかなものかと。	45	女性	32歳	有
肯定	新たな支援枠組み	あったほうがいい。助成金だけでは難しいので、能力開発と組み合わせた形での支援が必要。	47	女性	29歳	無
肯定	新たな支援枠組み	引き抜きの時に違約金を取るという契約条項がなければ、正規化は増える。また、紹介料が安く、マージンに対する上限があれば、もっと正規雇用化しやすくなると思う。	49	女性	34歳	有
肯定	全面的に賛成	一応派遣って、最長何年みたいなのがあったりして、それ以上は派遣先のところで正社員なり、契約社員なり促すというのが、一応言われてはいるものの義務じゃないというか。	51	女性	32歳	無
肯定	実効のある支援へ切り替え	あとと助かりますね。結局、でもよく昔あった、3年雇ったらというもこれに通ずるものがありますね。その反省を生かして、もう少しやっていただければいいと思いますけれども。	54	女性	38歳	有
肯定	全面的に賛成	これはもう是非と思います。会社によっても違うと思うんですけど。父親が勤めている会社は、結構派遣さんから正社員になる方が多くて、能力があったら、その人、欲しいってすぐなるらしくって、そういう会社が増えればいいなと思いますね。	56	女性	27歳	無
肯定	全面的に賛成	これが一番ですよ、やっぱり。これがないときついですね。極力派遣社員というよりも、こういった正規の社員を増やしたほうが僕は絶対いいと思うので。	57	男性	27歳	有
肯定	全面的に賛成	これはぜひしてほしいですね。実際、派遣会社に払っている額というのは相当なものだと思うんですけど、なぜ直接雇用にしないのか。	58	女性	36歳	有
肯定	全面的に賛成	ハローワークとかを通じてできたらいいですよ。いいと思います。	69	男性	31歳	有
肯定	全面的に賛成	絶対やるべきだと思います。派遣でいいという人もいれば、私みたいに働きたいという人もいるので、そういう人の気持ちを酌むという点では必要だと思います。	70	女性	22歳	無
肯定	全面的に賛成	これを一番お願いしたいところなんです。一定期間派遣先で従事し、高い評価を受ける派遣社員は、その派遣先の正社員に登用してほしい。	72	男性	39歳	有
肯定	実効のある支援へ切り替え	今も多分やっていると思うんですけど、あまり意味のないことばかりなので、ちゃんと実のあることをしてほしいかなと思います。強制的に正規雇用化してくれるぐらいじゃないと、支援とは言えないんじゃないか。	80	女性	33歳	無
肯定	全面的に賛成	これも何かしら行政でやってほしいですね。何かしやすようなものを、それを取り組む企業に何か支援をすとか、そうすると、派遣元、派遣先、派遣社員も多分、みんなよくなると思いますね。	85	男性	38歳	有
肯定	実現可能性が低い	行政のほうで(助成金などの)支援をされて、そのお金を原資にして。だったら雇えるとか。そういう事業所はあるかもしれないですよ。そういう点ではありなのかなというふうな。ただ、悪かったら、その支援がなくなった時点で切る方向に走ったりするんじゃないかという不安もつきまといはしますけれども。	86	男性	37歳	有
否定	正規雇用そのものの増加	派遣を正規雇用化させるのではなくて、正規雇用を増やしてほしい。	2	男性	39歳	有
否定	派遣での雇用継続希望者の存在	一定期間の勤務年数に到達すれば派遣労働者を正規雇用されるように支援するというのは、派遣を好んでやっている場合、一定期間で契約をきられてしまう可能性がある。そうなる不公平だと思う。	9	女性	37歳	有
否定	派遣での雇用継続希望者の存在	よくそういうお話を聞きますけれども、でも、派遣を望んでやっている人もいるので。だから、そんなみんなを正社員にしなくてもいいんじゃないかとは正直思います。	10	女性	30歳	有

肯定/否定	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
否定	派遣での雇用継続希望者の存在	派遣に入っている人はそんなに求めていないかな。	39	女性	38歳	有
否定	実現可能性が低い	今でも表向きは3年とか、ありますよね。でも、名目上なので。	71	女性	33歳	無
否定	派遣先による制度悪用の可能性	うーん……行政上ですよ。うーん……表向きよさそうな気がするんですけど、派遣会社が悪いことをしそうな気がするので怖いです。(正社員の雇用促進の)助成金が欲しくて、仮に正規に雇用したりとかいう、悪いことを考える会社が出てきそうな気がして。	82	女性	35歳	無
否定	実現可能性が低い	支援って、何かすごくあいまいですよ。国に期待できないと思いますけれども、支援なんかといっても。結局、会社が雇わないと思ったら雇わないと思うんですよ、絶対。	88	男性	35歳	無
どちらともいえない	派遣での雇用継続希望者の存在	正規雇用を皆さんそんなに希望しているんですかね。(笑)年代的に聞いていただくと全然答えが違うと思うんですよ。私が世に出るときは、それこそを親から大きな会社に就職しなさい、一生安泰だからっていうことだったんですね。でも人生、就職半ばにして、社会人半ばにして全然そんな安泰でも何でもないじゃないですか。正社員イコール雇用が安定しているというのであれば、みんななりたいと思いますが。特に私の場合は会社選びを失敗したので、ものすごい負荷がかかっただけで終わってしまったので、過労死するか入院するかの直前でしたから(あまり正規雇用には期待しない)。	6	女性	39歳	有
どちらともいえない	必要性に対する疑問	△ぐらいですかね。特別支援をしなくても、ほんとうにいいと思ったらそういう話になると思うので。	20	女性	28歳	有
どちらともいえない	実現可能性が低い	どちらともいえません。どれほどの威力があるのかわかりませんので。(私の正社員時代の経験でも)3年まで(の期間制限)といっても、何となく課をかえてやっぱり派遣で雇ったりとか(ありましたから)。どっちがいいのかわからないですけどね。義務ならばあれですけど、支援レベルじゃあんまり変わらないような気がしました。	23	女性	36歳	有
どちらともいえない	具体性に乏しい	どう支援してくれるかが問題。実際、それ(助成金)をうまく使っている会社ありますね。あと、実習ですね。ハローワークの実習とかも、実際行った会社さんもそうだったんですが、そういうところで人件費を削っていたりとか。もうほんとうに雑用は私たちがやって。でもバイトを雇うより、変な人は来ないじゃないですか。そういう研修っていう名目で来ているので。	28	女性	35歳	有
どちらともいえない	正規雇用そのものの増加	(企業に)仕事がないから正社員を雇用できない、人を雇えないので、仕事が増えれば人が欲しいというところが増えると思います。	37	男性	33歳	有
どちらともいえない	雇止めを防止した上での支援	どういう支援なのかにもよると思うんですよ。例えば正社員化したら幾らもらえるとか。でも、それって、企業がお金をもらえて、優良企業ですよとアピールしても、その先は何かあるのという感じですよ。その部分で、派遣切りにあう人もいるわけで、そこをうまくバランスをとって考えていってもらわないと、正社員でハッピーになる人、反面、派遣で首切られる人がいると思うと、もうちょっと考えてもらいたいなというふうに思います。	46	女性	28歳	無
どちらともいえない	実効のある支援へ切り替え	最初から最後までちゃんと、ほんとうに面倒を見ていただけるのなら、やっていただくにこしたことはないんですけど、途中でほうり出されるぐらいなら、最初からないほうがいいのかと思います。最後まで面倒を見ようということではなくて、決まるまで、決まるにしろ、決まらないにしても、ほんとうに最後までおまえの面倒を見るよというぐらいの覚悟でないなら、私はないほうがいいのかと思います。	83	男性	23歳	有
どちらともいえない	実現可能性が低い	すごく矛盾するんですけども、ものすごく支援をしていただいて活性化はしていただきたいんですが、絶対無理だろうなと。会社側、いわゆる雇う派遣先の会社の考え方が変わらない限りは幾ら支援したところで派遣は派遣。例えば法律で3年たったら正社員にしなくちゃいけないとか、契約社員にしなくちゃいけないというふうな法律をつくったとしても、2年と11カ月でじゃあもうあなたはいいですよというふうに絶対なるはずなんで。それを目の当たりにもしてきたんで。企業側の考えが変わらない限りはまず無理だと思いますね。	87	男性	39歳	有

## 7. 派遣禁止業務の拡大（徹底）または縮小（撤廃）

図 7



「派遣禁止業務の拡大（徹底）または縮小（撤廃）」に関して、派遣労働者の意向を分類したものが図7である。本設問では意見が大きく三つに分かれ、最も多かった禁止業務の「拡大（徹底）」も4割弱に留まった。「拡大（徹底）」において多数を占めたのは、派遣労働者保護の観点から特に危険な業務に関して禁止すべきという意見である（17 ケース）。類似の意見としては、正社員と雇用契約、雇用期間の異なる派遣社員に対して、禁止業務は必要であるという見解である（9 ケース）。また、製造業は禁止すべきという意見（2 ケース）もあった。逆に「縮小（撤廃）」に関しては様々な意見に分かれたが、最も多かったのは雇用機会を増やすために禁止業務を縮小すべきという意見である（12 ケース）。その他の「縮小（撤廃）」及び「どちらともいえない」には、禁止業務を「縮小（撤廃）」するにしても条件を付すべきという提案が多かった。具体的には、「常用型派遣のみ禁止業務撤廃」や「社会保険加入を条件とする」、「必要なスキルがあることが認定された派遣労働者のみへ許可」等が提案された。

「拡大（徹底）」と「縮小（撤廃）」の意見が拮抗しているが、両者の共通点を整理すれば、派遣社員に対する禁止業務の必要性は認めつつも、雇用確保のために禁止業務を縮小する場合は、出来得る限り正社員と条件を揃えた上で認可すべきという見方である。

7. 派遣禁止業務の拡大(徹底)または縮小(撤廃)

拡大/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
拡大	労働者保護の観点から	徹底するべき。ただし、例えば、建築現場が派遣禁止になっているが、確かに建築現場は他の現場に比べてケガする確率が高いが、それは新人教育を全然していないからという面もある。きちんと新人研修をすることが重要なのでは？	2	男性	39歳	有
拡大	派遣禁止業務徹底に賛成	やっぱり正社員と派遣で線引きがきちんとあるわけですから、当然派遣禁止の業務の徹底というのは必要なんだと思うんですよね。	6	女性	39歳	有
拡大	派遣禁止業務徹底への賛成	派遣禁止業務も徹底して、うやむやにして安い賃金で使うのではなくて、その人なりのちゃんとした能力に見合った賃金を出して雇っていただきたいと思ってます。結局仕事をする上で一番力になるのは経験というか、勤務した実務が重要になってくると思うので、そうなると実務を重ねた分だけ賃金というのは、ほんとうに入ったばかりの人に比べれば高くなるべきもので、長く雇用している人はきちんと正社員として迎え入れるべきではないかと思ってます。	7	女性	34歳	有
拡大	禁止業務を徹底することで、許可されている業務の待遇が改善	あまり自由にし過ぎると値崩れとかが出てくると思うので、やっぱりある程度(職種を)絞ってほしい部分があります。例えば翻訳とか何かそういう(専門職)。派遣イコール特殊なスキルを持った人たちという、多分そういうことで始まったと思うんですけども、今広がり過ぎているから、何かいろいろな仕事もあって、安いお給料の仕事も増えてきて、それに引っ張られて上のものも下げられてきているというイメージがあるんです。だからそれで、あまり広げ過ぎると逆に賃金の適正さが保たれていないのかもしれないので。	13	男性	30歳	有
拡大	技術的な不安要因	それはきちんとやったほうがいいと思います。逆に派遣を利用することによって、医師不足が解消されるとかだったらそちらのほうがいいかもしれないですけども。でも、何でもかんでも派遣されてしまうと、もし私が患者だったら、同じ先生に診てもらえなくて、毎回毎回違う先生だったりすると、ちょっと不安かなと思います。	15	女性	34歳	無
拡大	労働者保護の観点から	派遣はどうしても弱い立場になっちゃうので、会社のほうが有利に動くので、制限したほうがいいと思います。	22	女性	38歳	有
拡大	派遣禁止業務徹底に賛成	これ以上はもう拡大することはないんじゃないかと思いますし、今だめだって言ってるんだしたら、最低でもそこまでは守っていただいたほうがいいんじゃないかと思いますけど。	29	女性	30歳	有
拡大	派遣の専門的業務への集約	派遣禁止業務の拡大。結局現時点でもさまざまな不祥事も起きているし、制度も未整備な部分、改善点が見えているのであれば、本当に必要なものに一旦限定した方がよい。このまま派遣可能業務を増やしたところで火種が大きくなるだけのような気がします。ただ、一旦広げたものを急に昨日までオーケーだったけど今日からダメということになると、今度はそれまでの方の雇用を奪ってしまうことになるから注意は必要。派遣労働の理想のイメージとしては、狭く深くといいますか、業態を絞ってその部分では徹底的な手厚い制度をつくるというのが理想なのかなと。どういう業態でどのぐらいやっているかという市場調査がすごく必要だと思うんですけども。	35	男性	38歳	有
拡大	労働者保護の観点から	(現在禁止されている業務への派遣は)それはやめたほうがいいと思います。やっぱり素人の集まりだと思うので。	43	男性	28歳	有
拡大	労働者保護の観点から	難しいですね。確かに港湾業務とか。私も、微妙な仕事を受けたことはあるんです。港に近いところで大豆の積みおろしみたいな作業で、あれは港湾に当たったのかどうかという感じで、後で派遣仲間と話したり、ありました。仕事なくなるのはありがたないけれども、ただ、(労災)事故を経験すると、なるべくそういったことは少ないほうがいいです。その後のフォローもちゃんとしてほしいというのがありますから、やはり(規制は)必要かと思います。	44	男性	36歳	無
拡大	労働者保護の観点から	徹底したほうがいい。軽作業系の派遣の時に、危険な業務をさせられることが多いと聞いたので。	47	女性	29歳	無
拡大	派遣の専門的業務への集約	一般事務なんかは派遣じゃない方がいいと思う。派遣というのは昔はもっと専門的イメージがあった。専門的な仕事に集約してほしい。	49	女性	34歳	有

拡大/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
拡大	労働者保護の観点から	徹底して規制してもらったほうがいい。安全性ってすごい大事だと思うので、わけわからずに仕事について痛い目に遭うということってあると思うんですね。絶対に誰にもそういう風になってもらいたくないし、自分もいつそうなるかもわからないので、徹底してもらった方がありがたい。確かに、もっとオープンにして、受け入れるのを拡大したほうが仕事にはつきやすいかもしれないんですけども、後々のことを考えると、やっぱり規制して、ちゃんと誰もが安定した状態でやっていかないと、「国としてどうなの？」というふうには思いますね。残念な結果がいつばいになってしまうのはどうかな。	52	女性	26歳	無
拡大	労働者保護の観点から	私は徹底したほうがいいと思います。危ないからとかそういうものだから理由があってやっているわけですから。	54	女性	38歳	有
拡大	労働者保護の観点から	禁止業務は禁止を徹底する。その専門の方がやったほうが、よくわかっている方がやったほうがいいと思います。	56	女性	27歳	無
拡大	製造業への禁止	やっぱり今回の騒動（製造での派遣切り）というか、ああいうのを見ていると……（徹底して、製造も禁止業務にすべき）。	65	男性	33歳	有
拡大	派遣禁止業務徹底への賛成	徹底はすべきだと思います。縮小はするべきじゃないと思います。縮小というか、だったら再定義直したほうがいいと思います。	69	男性	31歳	有
拡大	労働者保護の観点から	働く側からすると、多分、徹底されているほうが、雇用が増えるというよりも、働く側のほうを守るという感じはしますけど。	71	女性	33歳	有
拡大	雇用が維持できれば	そうですね……、これは徹底すべきでしょうね。いろいろ条件はつきますけれども。徹底した結果、職につけない、1日の日雇い仕事もできなくて、困ったっていう人が出ないのであればという意味で。そこも含めてフォローできるなら、ちゃんと徹底すべきだと思います。	79	女性	34歳	無
拡大	労働者保護の観点から	それ、聞いたことあるんですけど、自分は、1日だけテナントの取り壊しの片づけをやったんですけど、それも禁止ですかね、多分。違いますか。ぎりぎり大丈夫ですか？ 自分、1回やって、それを知らずにやって、後から知って、これ、まずいと思って、電話が来ててももう出なかったんですけど。ですので、これは徹底化したほうがいいですね。	85	男性	38歳	有
拡大	製造業の禁止	そこら辺は、実際徹底されるべきだと思いますけれども、禁止業務は禁止で、本来は製造派遣も禁止だったわけじゃないですか。製造業は、基本的に禁止業務であるべきだと思います。	86	男性	37歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	派遣禁止業務、派遣期間については規制緩和を進め、どのような仕事でも派遣労働者が働けるようにするべき。	9	女性	37歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	派遣と正規で雇用の場所を区切られるのはおかしい。	10	女性	30歳	有
縮小	常用型派遣のみ撤廃	常用型であれば、解禁していい。	19	女性	33歳	有
縮小	所得調整のために派遣が必要	業種がちよつと違うから。単発の派遣さんは、これが出てから結構形態が変わったりとかしたんですね。今まで例えば日払い現金ができたところが、それができなくなったとかがある。危険なところの日雇いとかというので生活が成り立っている方々もいるので徹底はあまりしないほうがいいんじゃないかと……。実際、主婦の方も大分いらっしゃるんですね。扶養の範囲内ということで。主婦だから、例えば週決まった3回とかは入れないという人もいます。	28	女性	35歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	これだけ今、仕事がないということを前提に考えたときに、何かあった場合の責任をだれがかぶるかというのを明確にした上であれば、縮小して仕事の幅を広げるというのはありだと思います。ただ、程度の問題もありますけれども。	34	女性	31歳	無

拡大/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
縮小	条件付きで認可	もともと禁止業務というのは、それ専門にやっている人たちの職を奪わないためですよね、港湾とかって。禁止業務はないほうがほんとうはいいと思います、警備なんかもそうですけれども。ただ、全く経験がない人が行くリスクってわかるので、条件つきとかにするといいんじゃないかな。もちろん、医療なんかはど素人を出すわけにいかないというのわかりますし。難しいのが、海っぺりの倉庫で港湾なのか港湾じゃないのかとかって。やってる仕事は変わらなかったりするから別に派遣でも問題ないんじゃないのと思うんですよね。駐車場で見ている人とか、案内はいいけど危険防止のためにいる人はだめだとかってすごく線引きもわかりにくい。「並んでください」ってデパートのバーゲンセールで言ったら、それはもう警備になってしまうので。「トイレはあちらです」と言えば案内らしいんですけども、先頭に立ったりしちゃうと警備らしいので、わかりにくいなというのは思いましたね。	42	男性	29歳	有
縮小	派遣社員による選択	そこは、僕は別に禁止しなくてもいいんじゃないかなと思いますよね。逆に、働く人に権利があればいいんじゃないかなと。その方が同意していれば特に問題はないのかなとは思ってしまうんですけども。	57	男性	27歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	本人の意思でいいと思います。そういうのは縛らなくても。	58	女性	36歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	徹底をすると、今のこの雇用情勢の中で仕事につけなくなってしまう、仕事がなくなってしまう人がいると思うんですよね。いわゆる雇用機会を拡大するには縮小したほうがいいんじゃないか。	59	女性	38歳	有
縮小	必要なスキルがあれば許可	僕は縮小のほうがいいと思います。それだけ能力の高い人たちが、派遣の中には特にそれに特化している人たちというのが非常に多いので、その人たちがちゃんと業務としてできるところ、それをやることによって会社にとってプラスになるのであれば。	61	男性	32歳	有
縮小	保険加入が条件	これは、わかりません。縮小したほうがいいですかね。労災の分の保険をきっちり給料から引いてもらって、何か起きたときに保障が出るのであれば縮小していいのではないかなと…	67	女性	24歳	有
縮小	派遣料金で調整	危険な仕事だから逆にランクを上げるべきだとは思いますが、派遣禁止というふうにするんでしたら、それはそれでレベルを上げる。一般の仕事として見るのではなくて、ちょっと上のランクにして見るとしたほうが、高いんだから余計リスクはでかいんだらうという意識が(芽生えるだろう)。(賃金が)高いとそれなりの危険性とか責任というのは増えてくるので、そういう意味で、派遣禁止という、全くだめというわけではないんですけど、逆にそこはレベルを上げて、これは危険なんだという(意味を与えたほうがいい)。	70	女性	22歳	無
縮小	保険加入が条件	ちゃんと保険とかに入っていれば、派遣されても大丈夫だと思います。(禁止業務を)なくしてほしい。(製造派遣が禁止されたら)ちょっと困りますね。社員にしてもらえないならいいんですけど。 【製造が禁止され期間工になれるとしたらと尋ねたところ】 給料とかがいいのであれば変わりたいです。	74	女性	22歳	無
縮小	職種による	あまり広げ過ぎて、ある程度責任が必要な、責任というか、業務に関しては、やはり分けて考えたほうがいいのかと思います。理由があるなら規制をしたほうがいいですね。	76	女性	31歳	無
縮小	雇用機会を増やすため	むしろ禁止業務がなくなったぐらいのほうが、派遣が働きやすくなるんじゃないかと思います。	80	女性	33歳	無
縮小	保障をした上で縮小	難しいけど、結局、命に危険が及ぶようなものって、でも、その職業も必要だからあるわけなので、保障の仕方とかっていうのが徹底されていけばいいんじゃないかなと。	82	女性	35歳	無
縮小	必要なスキルがあれば許可	でも、自分の中では、港湾だったり、それは、同じ、必要なスキルがそこであるのであれば、別に構わないと思うんですよ。限定することはないと思うので、そこで仕事があるというふうに求められているので、正社員じゃないという形であるのであれば、それは全然構わないと思うんです。どんな職場であれ、それは絶対必要なことだと思うので。結局は、事故があつて危ないとか、それも含めてそうだったら、それはもちろんどんな職場であれ、安全教育だと思うので。	84	男性	32歳	有

拡大/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
縮小	雇用機会を増やすため	難しいですね。(製造業務派遣は)禁止にはしないしてほしいと思います。禁止にすると、じゃあ正社員にしてくれるか、契約社員にしてくれるかといったら絶対それはないんで。絶対に切られてしまいますから。余計就職できない人、仕事ができない人が多くなる。間違いなくそうなると思います。	87	男性	39歳	有
どちらともいえない	職種による	難しいですね、これはね。要するに徹底か縮小、極端な方法論じゃないですか。とりえず面倒くさいからゼロか1にしようよというふう聞こえるんですよ。でも、そうはいかないジャンルだと思うので、やっぱりケース・バイ・ケースでいっちゃうのかな。それこそ手配師とかそういう人たちは、もちろんいなくなるべきだと思いますけれども。	21	男性	35歳	有
どちらともいえない	職種による	資格とかがあるようなものに対しては徹底ですけど、一般的に働きたいというのであれば縮小してあげたほうがいい気がします。	23	女性	36歳	有
どちらともいえない	現状維持	今、自分に直接あんまりかかわってない分野だと思うんで判断しづらい。このままでいいんじゃないんですかね。今こういう時代なので(禁止業務の)拡大という話が出てくるとは思うんですね。雇止めみたいなのがたくさん発生するからという。そうすると、派遣という働き方自体のメリットというの失われるような気がする…。まあ悪い言い方をすると、必要なときだけ欲しいというような、そういうメリットというのは、あったほうがいい。	26	男性	36歳	有
どちらともいえない	条件付きで認可	これも難しいですね。今、禁止業務とされているものというのは、生命の危険がほかの事務とかそういうものより高いものであったりするかと思うんですが、例えば、そういうものに、派遣であっても、職業選択の自由はあってもいいと思うんですね。なので、その業務を解禁してもいいと思うんですが、ただし、そのかわり、そういう業務につくのであれば、それなりの保険に入るのを強制するとか。そういうことが徹底できれば、逆に、今、禁止されている業務というのやってもいいのではないかと。それができないのであれば、やっぱり、警備業務とかで、危険を伴うものは、派遣ではやらないほうがいいかと思えますね。	41	女性	37歳	有
どちらともいえない	現状維持	何かニュースとかでやられればある程度社会的にも制裁を受けるので、これ以上騒がなくても(まあ現状でいい)。	45	女性	32歳	有
どちらともいえない	労働者保護の観点から	危険な業務って、そうしたら、だれがやるんですか?! 別にこれは正社員とか派遣とかじゃなくて、危険な業務に携わることができる人がやればいいことだと思います。そういう資格を持っているとか。	53	女性	37歳	有
どちらともいえない	雇用機会を増やすため	難しいですね。でも……どうでしょうね、派遣を禁止とか縮小というのは怖いかなという気はするんですけどね。派遣というものを、門戸を狭めるのが(怖い)。ある程度の規制は必要かとは思いますが。ある程度の規制は必要だけれども、やっぱりあくまでもある程度であって、緩和する部分もあったほうがいいんじゃないかなと。	72	男性	39歳	有
どちらともいえない	派遣の専門的業務への集約	選択肢が広がるのはいいと思います。それだけですね。あとは、ある程度、縛りを、派遣だけれども専門的にちゃんとそこに特化している人だったら入れるとか、仕事できるとかだったらいいと思うんです。	88	男性	35歳	無

## 8. 派遣受入期間の徹底または縮小（撤廃）

図 8

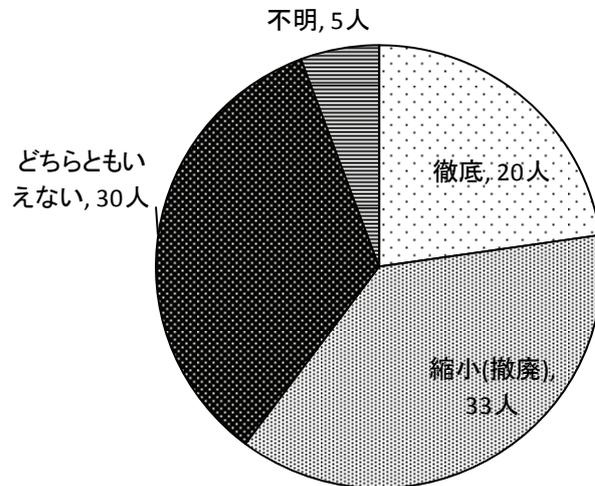


図 8 は「派遣受入期間の徹底、または縮小（撤廃）」に関して派遣労働者の意向をまとめたものである。本設問に関しては、「縮小（撤廃）」が「徹底」を上回り、4 割弱を占めるという結果になった。「縮小（撤廃）」においても見解が分かれ、もっとも多かったのは雇用機会を増やすためという意見である（13 ケース）。そして、「縮小（撤廃）」と「どちらともいえない」に共通して多かったのは、派遣受入期間が徹底されてしまうとかえって雇止めにあう可能性を指摘したものである（12 ケース）。その他には、派遣での雇用継続希望者も存在するという意見があった（3 ケース）。逆に「徹底」においては、長期勤続であれば正規雇用化すべきという意見（5 ケース）や、希望者には一定の受入期間を経れば正規雇用へ転換すべきとの意見（4 ケース）が見られた。

受入期間の徹底が派遣労働者の正規雇用化につながらずに、雇止めの対象となってしまう可能性もあることから、「どちらともいえない」という意見も 3 割を超えた。派遣社員か正社員かという雇用形態に関係なく、期間を区切られない雇用を望んでいるという点はほぼ全ての回答に共通している。

8. 派遣期間の徹底または縮小(撤廃)

徹底/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
徹底	長期勤続であれば正規雇用化	拡大は望まない。長くするんだったら直接雇うべきだと思う。	1	男性	36歳	無
徹底	派遣は短期であるべき	専門職等を除き、本当に臨時的、ごく短期間での派遣受け入れのほうがよい。	2	男性	39歳	有
徹底	希望者の正規雇用転換	ある程度の年月を勤めたら自動的に正社員になるのがいいと思う。長く勤めるということは、お互いが了承して成り立っていること。個人の雇用形態の希望にもよると思うが、ある程度の時期が経ったら、正社員になるにしろ、ならないにしろ、一応お互いの情報を聞いてみてほしい。	8	女性	26歳	有
徹底	長期勤続であれば正規雇用化	私のイメージだと、派遣は短期的で収入アップもないので、ゆくゆくは正規雇用。やはり5年とかリミットを決めて、そこで切るなら切るで、正規雇用につながるならつながるで、最初からそういうのを提示された上での派遣の契約(のほうがよい)。最大の。大体一、二年で出ちゃう人も思うんですけども、そこを長く働きたい人のために、わかるように提示できるのであれば、したほうがいいと思います。	20	女性	28歳	有
徹底	長期勤続であれば正規雇用化	期間限定にして、それ以上超えるなら正社員で受け入れるようにすべき。	27	女性	32歳	無
徹底	長期勤続であれば正規雇用化	あまり長過ぎると、正社員になるきっかけがなくなっちゃう気がしますね。ある程度は、いつまでもいつまでも漫然とていうのはやめたほうがいいんじゃないかと思います。今のところで長くとは思ってますけど、でもだからって5年も6年も派遣社員でいるのはやっぱり嫌ですね。そこまでやるんだったら(区切りをつけて)とは思います。	29	女性	30歳	有
徹底	長期勤続であれば正規雇用化	私も今まで3年働けば正規雇用になると思い込んでいたんですけども、実際3年働いたところで正規雇用になれる人は少ないと、自分の身の回りをみて思うので。徹底してもらいたいですね。期間云々というより、3年なり5年なり、ずっと同じ会社で派遣で働いていたのであれば、企業は受け入れるべきだと思うんです。	30	女性	29歳	無
徹底	業務別に期間を設定	だれでもできるような仕事で、ずっと派遣でというのは、あまり健康ではないと思うので、これは現状、3年というか、業務別に言うと、もうちょっと細かく設定を、期間を決めるとか、そういうことはあってもいいとは思いますがね。ほんとうに軽作業的な、倉庫での仕分けとか、そういったものであれば、1年とかって、問題がないかと思うんですけども、専門ではないですけども、複雑な業務になれば、もうちょっと伸ばしたいとか。26業種以外ですけれども。	41	女性	37歳	有
徹底	派遣期間徹底へ賛成	受入期間の拡大になってしまうと、派遣社員の人は一生派遣社員のままでいなきゃいけない人も出てくるだろうし、そうすると経済的にどうなのかなと。低所得者と言われる人はもっと増えるだろうし、いわゆるデフレスパイラルというやつですよね。	46	女性	28歳	無
徹底	派遣期間徹底へ賛成	期間は定めた方がいい。正社員と変わらないということになれば、ただ便利にお金を浮かすために派遣を使うという感じになってくる。	49	女性	34歳	有
徹底	希望者の正規雇用転換	一定の期間を経たら、正社員になるのか、逆にならないのかを選べるという制度があったほうがいいと思います。ただ、実際、派遣先で守られていなくて、それをそのまま放置されていて、何でそういうのを注意しないのかなと思っています。	53	女性	37歳	有
徹底	希望者の正規雇用転換	3年以上はだめとかいうことはしなくてもいいのかなと思います。ただ、正社員を希望している人も絶対にいるはずですので、もしある程度長くいて、評価が上がっている人であれば、本人が希望すれば正社員に上がれるという仕組みがあるといい。	72	男性	39歳	有
徹底	長期勤続であれば正規雇用化	期間は設けておくべきだと思います。3年たったときに、正社員への申し入れをして。申し入れをされたほうにちゃんと断る、受けるができるはずだから、そこは期間をきっちり定めるべきですね。	79	女性	34歳	無

徹底/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
徹底	希望者の正規雇用転換	選べるようにしてほしいと思いますね。正社員への転換制度があるのであれば、最低でもそこまでは契約更新もしてほしいし、1年なり、2年なり、その職場に勤めて、最初から3年なら、最低でもそこまでは契約を続けてほしい。そこから、どうにかしましょうという話ができると思うんですよ。派遣は3年という縛りがあって、会社も3年で変えなきゃいけないというのであれば、そこで派遣している側が選べるような状況にしてほしいですね。別に派遣でもいいし、正社員になりたいという、その状況をつくってほしいですね。「派遣で入社しました。よろしくお願ひします」で、「3カ月契約ですよ。契約終わりました。じゃあね」と、それで終わっちゃったら、いつまでたってもその人は正社員になれないわけだから。	84	男性	32歳	有
縮小	派遣での雇用継続希望者の存在	長い方も何度か社員にならないかという話があるみたいなんですけれども、みずから派遣のほうへということであるみたいなので(派遣期間の撤廃が良い)。	5	女性	33歳	有
縮小	雇用形態よりも賃金を重視	(派遣受け入れ期間の後、正規転換の促進が)一番望ましいんですけど、それは企業側からすればお金もかかるし、ということだと思うんですね。それだったら派遣で何年間で使い捨てしたほうがいいのかということだと思うんです。だから結局、私たちが求めることと企業が求めることの折り合いがなかなかつかない。どっちかの言い分のみを聞くということはまず無理だと思うんです。(「みなし雇用」の考え方について)そういう規則をついたら派遣先としては1年単位で派遣を総入れかえしてしまうという企業もあると思うんですよ。法律というか、決めた条件に違反しない、ぎりぎりのところで使い回していくということとかもあると思うんです。禁止をするんじゃないくて、ちゃんとその人に見合った、これができるんだったらその分賃金を上げましょうという、逆の方向に考えてもらいたいと思います。	7	女性	34歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	派遣禁止業務、派遣期間については規制緩和を進め、どのような仕事でも派遣労働者が働けるようにするべき。	9	女性	37歳	有
縮小	実効性に対する疑問	抜け道って、幾らでもあるんですよ。部署変更すれば、そこが変わるから大丈夫なんです。また3年間、同じ会社で同じ内容ができる。徹底は難しいと思います。期間をなくせば、もうちょっとお互いにいい関係になるかなと。	22	女性	38歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	3年とかでフンクッション、契約なり何なりで選べるほうがいいのかと思うんですけど、それでいい返事をしないと切られちゃうという方ももちろんいますよね。そうすると、とりあえずたがを外したほうが、働きたくても3年で残れないという方もいるだろうと思いますので、とりあえず広げておいたほうが。	23	女性	36歳	有
縮小	紹介予定派遣	普通の人って多分そんなに知らないと思うんですよ。どうなんだろう。でも拡大したほうがいいのか。企業が今うまく使っているのは、その年数でそれを切るというのは、企業からは多分いいと思う。紹介派遣じゃないですけども、そういうふうな感覚でいてくれると多分ありがたいのかなというのが……。やはり、3年も働いていれば、業務ができないわけがないと思うので。	28	女性	35歳	有
縮小	本人による就労形態の選択	そうですね。撤廃ですかね。ただ、この期間、首を切るとか前はよくあったんですけど、そういうものは絶対しないような形で規制をかけつつ、なれる人に関しては、なりたいたいという希望があって、希望の中では正社員にしていくというのは、働いているほうから選べるようなシステムにしていければいいかなとは思いますが。	32	男性	35歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	企業側の考えと、私のように派遣として働く側の考え方がそれぞれあると思うので、難しいところなんですけれども、私は、3年という枠を外してほしいですね。会社側がなるべく人をこころかえないで、できる人を長く使おうと思っている会社ならなおさらなんですけれども。教える期間とかもばかにならないと思うんですけど、会社から見ても、金銭的に、私のほうとしても、やっぱり長く同じところで働きたいという希望が今あるので、せつかく一生懸命やっても3年で終わるんだと知りながらやるというのは、ちょっとモチベーションが下がりますね。	34	女性	31歳	無
縮小	雇止めの可能性	実際の現場の立場でいうと、期限の定めをなくしたほうがありがたいです。派遣先としてもやってほしい。定年まで、本人がリタイヤするまでずっと続けてほしい方も結構いるんですけど、そうすると3年で辞めることが足かせになって、派遣先もまた1から人材を探す、派遣労働者も職を探さなければならぬことになる。そこは派遣社員の選択肢の幅が広がるという意味でなくてもいいと思います。	35	男性	38歳	有
縮小	雇用機会を増やすため	撤廃したほうがいいと思います。何のために3年で切るのかもいまいまいわからないです。撤廃をするのであれば、正社員雇用をもっと増やすとか。	36	女性	33歳	有

徹底/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
縮小	派遣期間の撤廃	自由がいいですね。期間を決めて、その後、社員にするのなら、なるほうが良いと思うし、会社的にもいいと思うんですけどね。	39	女性	38歳	有
縮小	常用雇用が困難な業務の存在	これは実績によっては撤廃してもいいと思います。自由化業務で3年たったら3カ月あけなきゃいけないって、すごい困ってるんですね、ちっちゃい運送会社ほど。大きい会社は1回引き抜いて3カ月雇用して、3カ月後にバイバイと言ってまた派遣を使ったりしているので、結局意味がないんですね、この制限の。会社によっては別会社を立ち上げて、そこに業務委託してそっちで人を受け入れて、また3カ月後に回すみたいなの。一緒なんですよ。正社員でできるものに関してはあってもいいと思うんですよ。逆に事務なんかは期限があってもいいと思うんですけども。日本だと携帯電話の組み立てとかというのは需要がばらばらなんですよ、春モデル、夏モデルというときは盛り上がるけど、そこを常用雇用するというのも多分難しいと思いますし。そうすると、結局登録型の直接雇用になってしまうんですよ。それは派遣と何か違うのかなという。	42	男性	29歳	有
縮小	派遣での雇用継続希望者の存在	撤廃。私は正社員化を望みますけど、ほんとうに派遣としてずっと働きたいと思っている人もたくさんいるので、派遣は悪いとは思わない。	58	女性	36歳	有
縮小	雇止めの可能性	ないほうが良い。(中略)製造している人も3年で切られちゃうよりはずっと続けられるほうが良いと思うので。	63	女性	24歳	無
縮小	雇用機会を増やすため	要らない。だって、その人たちが勤めたいと思えば、別に5年でも6年でも勤められるんだし、求められて続けてよと言って、続けたいよと言われれば、別に何十年でも働かせてあげたほうが良いと思います。	66	女性	38歳	無
縮小	雇用機会を増やすため	もうちょっと融通が利くようになればいいと思いますね。正直、僕個人、契約社員とか正社員になりたいです。なりたいたいけれども、企業の人件費が柔軟に動かないということになって、でも「派遣でもうちょっとお願いします」というような対応ができないと、肝心の雇い口という職が減る。雇用不安のほう僕が嫌です。撤廃したほうが良いとは思いますが。撤廃するか、双方の合意とか何か決めたほうが。期間をこの期間と決めちゃうのはちょっと乱暴な気がします。ただ、期間があることでスキルアップできる人もいるとは思いますが。	69	男性	31歳	有
縮小	雇止めの可能性	難しいですよ、これは。切られても困るし。でもないほうが良いのかな。主婦とかになると思う。今の派遣先だと結構主婦の方とかがいるので、それを見ていると派遣って働きやすいのかなと思いますね。	78	女性	25歳	無
縮小	雇止めの可能性	期間を設けてしまうと、例えば私が前いた会社みたいに、3年というところまで会社のことも仕事のこともわかってきて、自分でも動けるようになってきたぐらいのときなので、そこで仕事をやめなくてはいけない状況になるのは、会社からしてもどうなんだろうという考えがあるんです。なので、期間はできるだけ長くというか、あったほうが良いのかなとは思いますが。そのかわり、社員の方との仕事の差が出なくなるみたいな心配があるのであれば、3年の期間を過ぎたら、必ず企業が受け入れなくてはならないというよりも、そこで一度、採用試験みたいなのがあって、そこでもしだめって言われたらあきらめるしかない、あきらめがつくと思うんですけども。	76	女性	31歳	無
縮小	雇止めの可能性	期限はないほうが良いです。3年たったら正社員として打診しなきゃいけないという目標みたいなのがあったとしても、結局は、3年で切って、次を雇うための年数にしかかかっていないので、あまり意味がないんじゃないかと思います。	80	女性	33歳	無
縮小	雇止めの可能性	撤廃したほうが良いでしょう。それに近づいて優良な人でもやめさせられるのを聞いたことがあるので。	85	男性	38歳	有
どちらともいえない	本人による就労形態の選択	(派遣受け入れ期間を作って直接雇用化することについて)派遣から、では正社員になったところで、年収は下がると思うんですよ。人一人を雇うに当たって、派遣会社に出しているお金よりも多分かかるでしょうから。一生勤めたくて退職金も欲しいんであれば、多少安くても頑張れますけれども、あとちょっと働きたい、例えば結婚するとか、期間限定で働くということが決まっている方だとしたら、雇用の不安がどうする、こうするよりも、今入ってくる手取りが高いほうが良いので、正社員にしてもらえるのであれば、年収も漏れなくアップじゃなくなれないですよ。	6	女性	39歳	有

徹底/縮小	分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
どちらともいえない	雇止めの可能性	わかりません。前にテレビで見たのは、そういう期間があるから、2年8カ月ぐらいで急に一方的にやめさせられて、もう一回雇用されてみたいなのがあるというのは聞いたことがあるんですけども。これは、派遣で同じ場所で3年以上勤めたことがないので、実感としてわからないんですよ。だから、撤廃したほうがいいのか、拡大したほうがいいのかという一般論で言われても、わかりません。	21	男性	35歳	有
どちらともいえない	勤務期間と契約期間一致の推進	仕事の長さで契約期間を同一にしたい。	24	男性	29歳	有
どちらともいえない	実効性に対する疑問	ちょっと一概に言えないですけど。例えば派遣ですべて働きたい人は、3年やって、一回やめて、また1カ月あけて、また同じところでという人もいたりして、働き方の選択としてはどっちがいいかは。	31	女性	36歳	有
どちらともいえない	実効性に対する疑問	派遣受け入れ期間は、撤廃のほうがありがたいと言いたいところですが、厳しいですよ。僕みたいに多職種に派遣されている人の場合は、どの仕事につけばいいのみたいなことになりまずし、あと、お客さん(派遣先)のほうでこんな人は採りたくないと言う人もいますから、これはちょっと何とも答えられない感じですね。	44	男性	36歳	無
どちらともいえない	雇止めの可能性	何かそれって、3年の撤廃があることによって、それ以上働くんだったら正社員にしようという動きと、それとも、3年でも切りますよというのと。で、私としては、何かそういった長く働いている人が報われるような仕組みになるといいので、3年にして、それ以上、正社員化がいいと思うんですけども、ただ、世の中には性善説がうまくいかなくて、そういった切っちゃう会社もきつと出ちゃう。受け入れ期間3年とかを撤廃するのであれば、その分簡単に首切れないような仕組み(を作ってほしい)。	45	女性	32歳	有
どちらともいえない	雇止めの可能性	3年たってほんとうに、ちゃんと能力のある人が果たして社員になるかと思ったら、企業は結局そこまで求めていませんから、要は次の人を雇うわけですよ。結局期間があるがために首になってしまうとか、切られてしまう人がいますから、理想はほんとうに3年で、ある程度能力があったら雇わなければいけないというの、ほんとうに実際に雇ってくれればいいですけども、3年たってから社員にしましょうというって、ほんとうにされた人って何パーセントなんだろうとか周りを見ていて思いますよね。	54	女性	38歳	有
どちらともいえない	年齢、条件による	年齢が若い人は(派遣期間を)拡大してもいいんでしょうけれども、年齢がいつから派遣にいるというのはものすごくリスクーだと思うので、その人の年齢とか状況によると思うので、何とも言えません。	64	女性	32歳	無
どちらともいえない	雇止めの可能性	どっちにしても企業のほうがメリットが多いほうを選ぶんだろうなと。期間制限3年もそうなんですけど、結局名目上になっていると自分でも思うので。その前にいた小売業者は知らなかったと言われたので、やめるときに、小売業者も3年半いたんですけど。だから、派遣受入期間についてはちょっと判断できない。どちらを選んでも不利になる。	71	女性	33歳	有
どちらともいえない	雇止めの可能性	ほんとうに今、その職場が好きで、結果正社員になるチャンスがなくて、職場に10年選手がいますけど、そういう形でいますよね。だからそういう人が別に期間になったからといって、会社としてははいてくれたらありがたい。で、本人もいたい、だけど期間的にそうなったから切らざるを得ないとかという状態というのはどうかという思いはある。だから、そういう10年になっている人をどうやってそこに残して正社員にできるかというのを本来は考えなきゃいけない。その点で言えば、その期間の撤廃というのも必要なかもしれないですけど、ただ逆に悪いほうを考えたなら全員派遣でいいんじゃないかということにもなる。	86	男性	37歳	有
どちらともいえない	本人による就労形態の選択	自分で希望できたらいい。今回、その3年で、ぱしとやっちゃったから混乱しているじゃないですか。今度、同じC社にいた人間で、12月いっぱい切られちゃう人間もいて、仕事すごいできるんですけども。ただ性格にちょっと難があるのか、請負先にはちょっと紹介してもらえなくてという。よくわからないんですよ。その請負先に面接できるのも、そのC社で決めた人間みたいな話で、よくわからないです、それも。もうだから、出来レースなのかなという。だから、派遣というか、おれたちが自分らで決められるんだったらいいかなと。	88	男性	35歳	無

## 9. その他の意見・要望

本項目はインタビューがあらかじめ用意した設問に対する回答ではなく、派遣労働者自身が求められる行政上の支援として意見を述べたものである。これまで述べてきた設問項目ではカバーしていない重要な指摘も多いため、以下に掲載する。

### 9. その他

分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
日雇い派遣禁止	(日雇い派遣禁止について)自らの仕事が減るという点では困るが、基本的には賛成。	1	男性	36歳	無
人権の尊重	派遣労働者の人権を尊重してもらいたい。派遣社員を利便性だけで考えている派遣先企業が多い。もう少し派遣社員一人一人のことをきちんと見てほしい。	4	女性	28歳	無
全面的禁止には反対(扶養に入っている主婦等への配慮が必要)	(短期派遣・単発派遣について)今まではわりと満足していたんですけど、去年あたりから、日雇い派遣について結構問題にされているじゃないですか。それで結構単発が減ってしまったと思うんです。でも、主婦だと、扶養に入っていると、単発で入りたいたいという人が結構多いので、全面的に禁止ではなくて、もうちょっといろいろな法律、いろいろな方面というか、多分、上の方たち(政治家等)は現実を知らないと思うんですよ。ネット難民とかしている人ばかりを取材するのではなくて、実際に短期とか単発の派遣で生活している人たちをもっと対象にして情報を得てもらって、それで判断してもらわないとちょっと困るというのはずっと思っています。確かに寮を追い出されてしまった人とかはお気の毒だと思うんですけども、じゃ、そうならないために例えばお給料を全部お給料で渡してしまうのではなくて、会社のほうで何%とかを積み立てみたいにしておくとか、そういう制度とかももうちょっと考えてもらえれば。急に出ていかないとはいけなくなったときも、お金がこれしかないとか、そんなふうに言っている人がテレビに出ていたので、そういうふうにならないようにしてもらえば、別に工場とかでもまた派遣してもらえるようになるんじゃないかなと思うんですけども。	15	女性	34歳	無
違法派遣への取締り強化	現状の派遣労働の実態は、職業紹介であるにすぎず、派遣元のフォローなど効力がない。期間の定めのない雇用と期間の定めのある雇用という二つの区分だけで何がいけないのかと感じている。網の目をくぐってそうやってやる人がたくさんいるから、そういうことをできないように、きちっとした法律を——中途半端な法律をごちゃごちゃいっばい新しくつくったりするよりも、きちっとしたものが幾つかあって、それはみんなが徹底してやれるように、罰則なり何なりつくってやるほうがいいと思います。	17	女性	29歳	有
失業保障の要請	更新できなかった場合の次が決まるまでの一時金の支給等を求める。	18	男性	37歳	有
同一労働同一賃金の徹底	同じ仕事をしているのであれば、派遣も正社員も区別せず、身分制度的な意識をなくすべきだ。仕事と同じであれば、待遇も同じにすべき。	19	女性	33歳	有
常用型派遣を希望	常用型派遣については、派遣されない(無給)の期間がなくなるから、いいと感じている。また、選択肢が狭まることについても、正社員も異動があると考えれば、同じと感じる。	33	女性	31歳	無
労働組合の必要性	派遣社員のための労働組合が要る。	37	男性	33歳	有
派遣社員の扱いについて	派遣社員を資材部で扱うのはやめてください。派遣で働いて、それを知ったときが一番ショックだったかもしれない。心がないわけじゃないので、その人にはその人の生活がそこにかかっているの、お願いしますというのがあります。	51	女性	32歳	無
派遣労働環境の整備が必要	大きい変化はいいですから、もうちょっと日常的な、電車代の税務上の問題ですとか、育児休業をもうちょっとちゃんととれるようなあれにするとか、身近な小さなことをもっと徹底してほしいと思います。実際、法律上差別していませんけれども、現実問題的に、じゃ、派遣で育児休業をとっている人の比率と、社員でとっている人の比率を比べてみたらわかるので、そういうのをもうちょっと直してもらっただけでも大分私は助かります。	54	女性	38歳	有

分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
個人情報守秘義務の徹底	派遣会社が何社かあるときに、同じ職場内に、この人に幾ら、時給1,000円、1,500円、2,000円とわかってくるわけですよ。そういうのを絶対に知らせないでほしい。社員が給与計算をするので、社員は派遣の給料を知っているわけなんです。時給額がいくらと言うの絶対にやめてほしいんですよね、個人的に。 【時給額を知られたくないという趣旨が尋ねたところ】 知られたくない。(派遣先の正)社員は言いますよ。幾らもらっているのにこれなんだとか、いいよね幾らでとか、言います。そのかわり、例えば(派遣は)ボーナスないもんねとか、はっきり言う人もいますけれども、いいな、これだけ時給もらえると、私なんて何とかで、月給とか時給にしたらそんなにいかないしとか、言う方もいるんです。派遣料金だったり、その人の個人時給も、給与計算している部門の人は全員知っているんですね。それを派遣先は、知らないほうがいいと思うんですよね。要するに隣の人の給料を知っているということですね。それはあんまりよくない。それでねたまれたりとかするので、ものすごく。 【要するにだれにも知られたくないという意か?】 まあ、そうですね。(時給額は)対個人契約になるので、その派遣会社と私の話し合いによって決まっていると思っているんですけど、実際は派遣会社が、派遣先の方も、もちろん話し合っ決めて決めている。違う給料ではあるんですけど、例えば3,500円、4,000円とかになっているんですが、派遣先の方が給与計算をしたりするんですよ。タイムカードを持つわけなので、何時からとか。そういう流れがもうちょっとうまくきれいにできないと、社員からの批判とかは増えますね。	58	女性	36歳	有
労働法の周知と遵守	今回セクハラを体験して、大手の株式上場しているような会社が男女雇用機会均等法を説明できない、知らない、案内できない、まともな回答もできない、こういう会社が存在してもいいのでしょうか。派遣会社に対しては、労働法、雇用法、労働に関する法律は、すべてもう営業として働く人間に知識として身につけるように行政として強制してほしいですね。 私が聞いた話では、その(派遣元の)マネージャーも「今まで派遣先で(セクハラの実態を)公表して働きづらくなってやめた人が何人もいます」って言うておいて、じゃあそういうふうにしてやめていった人がたくさんいらっしゃるわけですよ。これ、f社(派遣先)に限らず、多分ほかにもいっぱいあると思いますので、そういう指導といいますか義務づけを徹底してほしい。まして派遣社員は立場として弱い立場にあるわけですから、派遣会社はスタッフをフォローする立場にあるのに全然フォローしていない。フォローするのが仕事で、私たちの仕事、勤務している時給からお金をもらっているんだから、それなりのフォローはしなさいと、それなりのフォローをするだけの法的知識と手段(を持つべき)。私個人が弁護士で動くんじゃなくて、派遣会社が派遣先に対して、なっていないればきちんと要求するというぐらいの体制というものを整えなければ、セクハラはなくなると思うんですね。そういう資格のないところが派遣会社をやっちはおかしいと思います。	59	女性	38歳	有
子育て、女性支援の要請	母子手当は、子供が大きくなるほど手当ては少なくなっていくんですよ。(子供が成長するほど学費がかかるので、)そこがちよっと矛盾しているなどというのはあります。こども手当が欲しい。高校無償化は大きいのでやってほしい。女性支援をもっとしてほしい。育児と重なると年齢とかもいっちゃ。職場復帰で年齢差別しないようにしてほしい。	60	女性	34歳	有
育児休暇の周知	派遣でも育児休暇が取れることなどを、教えていただけるとありがたいなと。今までやめるつもりでしたので。	67	女性	24歳	有
派遣労働に対する情報提供	就職活動期の前に、情報の提供が必要。就職当時は、派遣社員と正社員の待遇の違いも分からず、正社員のマイナス面が強調されていた。正確な、生涯賃金や訓練機会の差などの情報が提供された方がいい。	68	女性	30歳	無

分類	事例	No.	性別	年齢	正社員経験
雇用の柔軟化と 社会保障の強化	<p>今、製造業派遣を禁止する方向に持っていこうとか、そういう流れとしてはあるようですが、できればいろいろな働き方ができるようにしてほしい。僕、正社員とか契約社員になりたいと言っている反面、1つそういう今格差が出ているというのは、正社員のほうが簡単にやめさせられない(からだと思う)。(やめさせやすいと)雇用不安はあるんですけども、やめやすくなったほうが次のいすが空くんじやないかという気もしています。だから、そういう実際の雇用と働く人と用意されているポストのアンマッチというのをもうちょっと調整しやすいようにしてほしい。</p> <p>【登録型派遣を禁止したらどうか尋ねたところ】</p> <p>登録型派遣だけを禁止するというのはちょっとバランスを欠いていると思います。ほかのいろいろなそういう労働関係の規制を強化するとか緩和するとかいうのと組み合わせで行われるべきだと思います。今の状況だと、じゃあ登録型であぶれちゃった人は、派遣以外のさらに労働条件を切り下げなきゃいけないような感じが見受けられるので。(解雇規制を緩める)と同時に、正社員以外の働き方もある程度いろいろな働き方で、それに対応した社会保険制度も(創設すべきです)。</p>	69	男性	31歳	有
行政による説明 不足の指摘	<p>派遣というのが、いわば今の事業などの法律で拡大されたんですが、逆に派遣のあり方が不明になったというのがありまして、正社員と契約社員と派遣社員と、またアルバイト、パートとあるんですが、この職業形態が増えることによって何がどう変わるという。何が変わってほしかったのかというふうに、その最終的な目的がよくわからないというか。今の職業形態に、これがほんとうにいいのか悪いのかというのが。仕事を規制する、規制しないというより、最終的にどういう仕事をするべきなのかという。最終形態といいますか、行き着く先が基本的にどこに向かっていっているのかが不明確ということがありまして、今、言っはなんですが、上の方たち(行政担当者)がどういふふうな考えを持って仕事形態をこういふふうにするんだというのを聞きたいというのがあります。</p>	70	女性	22歳	無
派遣会社に対する疑問	<p>根本的に、なぜ彼ら(派遣元)が工場(派遣先)と我々(派遣社員)の間に挟まっているのかなというの、常々疑問だったんですよ。なぜ挟まっているのか。ほんとうに工場側が雇う気があるなら、そこを通さないで募集をかければいいだけの話であって、そこで、派遣元の規定にもありましたけど、スポットの規定だったんですけど、継続して働かないかという声がかかったときは、自分の判断で返答しないで、必ず派遣元を通せみたいな規約があったので、それも何かおかしいなと思っていたんですよ、当時。何でおまえらにというのは、若かりしころのあれで思っていて、いまだに派遣元とか、今、やっているのかわからないですけど、何で間に彼らが挟まっているのかというのがわからないですね、私は。</p>	83	男性	23歳	有
製造業派遣について	<p>【製造派遣禁止の可能性について尋ねると】</p> <p>そうになったら、今度企業がつぶれると思いますよ。製造業もすごい激務の、1年のうちにちょっとだけだけれども、忙しい月があったりするじゃないですか。そのときに、人手が足りないときに簡単に雇えるような人間がいないと、うちらがすごい人数が足りなくて、それであっぶあっぶでやっているぐらいなので。何でもかんでも禁止にしてというのがちょっと。融通がきいていないというのがあります。(規制を考えるのは)さすがお役所仕事だと思って。</p>	88	男性	35歳	無

インタビュー年月日 \_\_\_\_\_

「派遣労働者の働き方とキャリアに関する調査」  
——派遣労働者調査用フェイスシート——

※以下のインタビュー・フェイスシートは、なるべく、事前にご記入いただき、インタビューの当日にお持ちください。

問1：あなた自身の現在の状況についてお答えください。(特に指示がない場合○印は1つ)

A. 現在の年齢 ( ) 歳	B. 生年月日 (西暦) 年 月 日
C. 性別 (1. 男性 2. 女性)	
D. 最終学歴 (初めて仕事に就く直前の学歴) (1. 中学 2. 高校 3. 専門学校 4. 短大 5. 大学 6. 大学院 7. その他[ ] (卒業/中退) →付問：最終学歴卒業年 (中退含む) (西暦) ( ) 年	
E. 既婚・未婚の有無 (1. 既婚 2. 離婚・死別 3. 未婚) →付問1：既婚の場合、結婚の時期 (西暦) ( ) 年 →付問2：配偶者の就業形態 (1. 正社員 2. パート・アルバイト 3. 契約社員 4. 派遣社員 5. 自営業・自由業 6. 無職 7. その他 _____) →付問3：夫婦の家事・育児時間の合計を100とすると、配偶者の家事・育児時間は何%ぐらいですか。 およそ ( ) % 回答例 およそ ( 30 ) %	
F. 子供の有無 (1. いる 2. いない) ↓ 付問1：子供がいる場合の子の人数 ( ) 人 付問2：子供の年齢は何歳ですか。すべての子供の年齢をお書きください。 第1子 ( ) 歳、第2子 ( ) 歳、第3子 ( ) 歳、第4子 ( ) 歳	
G. あなたは現在、一人暮らしですか、それとも同居家族がいますか？ (1. 一人暮らしである 2. 同居家族がいる) ↓ →付問1：あなたの同居家族で当てはまるものすべてに○をつけてください。 1. あなた自身 2. 自分の父親 3. 自分の母親 4. 配偶者の父親 5. 配偶者の母親 6. 配偶者・パートナー 7. 友人・知人 8. 子供 9. 兄弟姉妹 10. その他 ( _____ )	

問2 現在の職場（派遣先）についてお聞きします。（特に指示がない場合○印は1つ）

<p>&lt;現在の派遣先について&gt;</p>	
<p>a. あなたの現在の週単位の派遣先での通常の勤務日（あてはまるものすべてに○）                  （1. 月 2. 火 3. 水 4. 木 5. 金 6. 土 7. 日 8. 不定期）</p> <p>※派遣先が複数にわたる場合、直近の週での勤務日すべてに○をつけてください。</p>	
<p>b. 残業を含めた週単位の平均労働時間（ ）時間（そのうち、残業時間（ ）時間）                  →付問：残業の頻度はどの程度ですか。 （1. 頻繁にある 2. たまにある 3. ほとんどない）</p>	
<p>c. 現在の派遣先に行くための通勤時間（片道）（※勤務場所が複数ある場合は平均）                  （ ）時間（ ）分</p>	
<p>d. あなたの現在派遣先で働いている仕事の時給はいくらですか。                  ※現在、派遣先が複数にわたる場合は、時給額のおよその平均でお書きください。 およそ（ ）円</p>	
<p>e. あなたは、健康保険に加入していますか。</p> <p>1. 加入している                  2. 配偶者等の健康保険（被扶養者）に加入している                  3. 国民健康保険に加入している                  4. 加入していない</p>	
<p>f. あなたは、雇用保険に加入していますか。</p> <p>1. 加入している                  2. 加入資格はあると思うが加入していない                  3. 加入資格がないと思う</p>	
<p>g. あなたは公的年金に加入していますか。</p> <p>1. 派遣元会社の厚生年金（自分名義）に加入している                  2. 国民年金（自分名義）に加入している                  3. 第3号被保険者に加入している                  4. 加入していない</p>	
<p>h. あなたは現在、労働組合に加入していますか。</p> <p>1. 加入している 2. 加入していない</p>	

問3. あなたの年収等について（特に指示がない場合○印は1つ）

<p>a. あなた個人の現在の年収（税・社会保険料を引かれる前の額）はいくらですか。                  およそ（ ）万円</p>	
<p>b. あなたは現在、<u>派遣労働以外の副業</u>を持っていますか。</p> <p>1. <u>副業を持っている</u> 2. 副業を持っていない</p> <p>→付問：直近の月での副業からの月収はいくらですか。 およそ（ ）万（ ）千円</p>	
<p>c. あなたの現在の世帯単位の年収はいくらですか。 およそ（ ）万円</p>	
<p>d. あなたは、今後、正社員として働いてみたいと思いますか。</p> <p>1. 是非なりたい                  2. どちらかといえばなりたい                  3. どちらかといえばなりたくない                  4. 全くなりたくない</p>	

問4. あなたの主な職業経歴をわかる範囲でお書きください(次頁の記入例に従い、ご記入ください)。

年月日	職業経歴	就業形態	派遣先業務 (派遣社員の場合)

★ご記入いただき、有り難うございました。★

(記入例)

年月日	職業経歴	就業形態	派遣先業務 (派遣社員の場合)
1994年3月	高校卒業		
1994年4月～1998年10月	製造メーカー○△株式会社に就職	正社員	
1999年2月～1999年3月	金融関係の会社等で2週間ぐらい短期派遣	登録型派遣	28 (一般事務)
1999年4月～2001年3月	広告代理店で、派遣社員として事務。	登録型派遣	28 (一般事務)
2001年4月～2001年8月	ハンバーガーチェーン店のパートとして接客業 従事	パート・アルバイト	
2001年8月～2002年2月	引っ越し業関係の日雇派遣	登録型派遣	28 (軽作業)
2002年3月～2004年5月	生命保険関係の会社で契約社員 (経理事務)	契約社員	
2004年8月～2006年3月	製造メーカー□○株式会社で、派遣社員として経 理関係の事務。	登録型派遣	5
2006年4月～現在	金融関係の会社○○株式会社で、派遣社員として 経理事務	常用型派遣	10

★わかる範囲で、就労期間をおかきください。日雇派遣等、派遣先が複数にわたる場合は、期間を一つにまとめてもかまいません。★

★職業経歴に書く内容は、例示にあるように、学校卒業から現在までの経歴をお書きください。ご記憶にある範囲で、社名などご記入ください (社名が外部にできることはありません)。★

★就業形態は例示にあるように、正社員、パート・アルバイト、契約社員、登録型派遣、常用型派遣などの記述をお願いします。★

★派遣社員で働いていた期間につき、例示にあるように、以下の選択肢から該当する番号をご記入ください。★

労働者派遣可能業務

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
その他	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	
	27. 物の製造派遣業務	28. 物の製造派遣を除くその余の業務 (一般事務、軽作業など)	

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

調査日時 年 月 日 時～ 時  
名前 \_\_\_\_\_ (男性・女性) ( 歳)

★★インタビューを受けてくださるにあたって★★

お忙しいところ調査にご協力いただきまして、まことにありがとうございます。

インタビューでは、以下のような内容についてお伺いする予定です。

なお、「派遣労働者調査用フェイスシート」を事前にお渡ししています。当該フェイスシートは、あなたの基本属性に関わることや、現在の職場（派遣先）の状況等について記入する欄がございますので、なるべく、事前にご記入ください。また、当該フェイスシートでは、あなたの学校（最終学歴）卒業後から現在までの就業経歴等を記入する欄がございます（記入例が当該フェイスシート4頁目に記載されています）。なお、記入に際しては、派遣社員で働いた場合、派遣先が変わった場合は仕事が変わったとみなします。ただし、2カ月の臨時的派遣など短期間で不明な場合は割愛いただいてもかまいません。また、日雇い派遣など短期間の就労が連続していた場合は、これらの期間をまとめて、主な職業経歴としていただいてもかまいません。

インタビュー項目についても、事前にお目通し頂き、もし書き込める部分などありましたら、あらかじめご記入頂き、インタビューの際にお持ちいただければ幸いです。

1. 初職以降のあなたの職業経歴についてお聞きします。

※インタビュー・フェイスシートをベースにお答えください。

Q1. あなたが学校卒業後、最初についた仕事（初職）は何ですか。

Q1-1. 卒後、最初についた仕事は希望の仕事でしたか？

例) 「ぜひ就職したい」と希望していた勤め先だった（積極的な就職先）

「そこだったら就職してもよい」と思っていた勤め先だった（消極的な就職先）

あまり就職したいとは思っていなかった勤め先だった（不本意な就職先）

希望する勤め先はとくになかった

Q1-2. (初職を離職している場合) 離職理由は何ですか。

## 2. あなたの派遣労働をするきっかけとその理由についてお聞かせください。

Q 2. 初めて派遣に登録した時期はいつ頃ですか。

→最初の派遣先からこれまでの派遣社員として実質的に働いた期間[通算]。

Q2-1. その際に派遣社員を選んだ理由

- 例) 一つの会社に縛られたくない  
会社の人間関係がドライだから  
働きたい仕事内容を選べる  
派遣会社の仕事紹介が迅速で便利(就職活動が不要)  
仕事の範囲や責任が明確だから  
専門的な技術や資格を活かせる  
仕事と私生活(家庭、趣味)との両立が図れる  
残業や休日出勤が少なくてすむ  
労働時間に比して賃金水準が十分である  
正社員として働くためのつなぎ  
正社員として働きたいが仕事が見つからなかった  
特段理由はないが派遣労働を選んだ

Q2-2. 初めて派遣登録をした際に、正社員になるための求職活動をしていましたか(結果的に派遣労働者になった場合、なぜ正社員を断念したか?)

Q2-3. 非正規雇用としてパートや契約社員という就業形態があるなかで、なぜ派遣労働者として働くことを選んだか。

Q2-4. これらの理由は、初めて派遣登録をしてから現在までで何らかの変化がありますか。

## 3. あなたの派遣元(派遣会社)についてお聞きします。

Q 3. あなたは、初めて派遣登録してから現在までで、何社の派遣元会社で働いてきましたか。

→現在、登録している派遣元会社数はいくつですか。また、これまでで、もっとも多く登録した時期の派遣会社数はどうですか?

Q3-1. 現在の派遣元(派遣会社)の概要(社名等。知っている範囲で)

Q3-2. 現在の派遣元に登録した際に、派遣先に対する希望を提示したか(こだわったこと)?

Q3-3. 希望したとおりの派遣先(仕事内容)でしたか。

Q3-4. 派遣元のフォローは適切だと思いますか(定期的な面接等のフォローはありますか?ある場合、年間でどのくらいの頻度(昨年度の実績等)ですか?)

Q3-5. 派遣元はあなたの教育訓練やキャリアについて何らかの支援（研修等）やアドバイスをすることがありますか。

→過去 1 年間で派遣元が用意している具体的な教育訓練の中身（研修等）があったら教えてください。また、それらの教育訓練（研修等）で利用したものとその効果。

Q3-6. 現在の派遣元の満足度はどうですか。また、あなたは現在の派遣元（派遣会社）ですずっとやっていきたいと思いませんか（あるいは、派遣元を変えたいですか？）。そう思う理由は何ですか。

#### 4. あなたの現在の派遣先等についてお聞きします。

※派遣先が複数にわたる場合は、直近 1 か月でもっとも派遣日数の長いものについてお答えください（日雇い派遣の場合、業務内容でもっとも代表的なものについてお答えください）。

Q4. 派遣先の企業概要（業種、規模等わかる範囲で（具体的な会社名、部門名等）

部門例）人事・総務・経理／企画・調査・広報／情報処理／営業／販売・サービス／  
研究・開発・設計／生産（運輸・流通部門等含む）／その他

Q4-1. 派遣先では、どのような職場で働いていますか。

→あなたが配属されている職場（部署：課単位）の人員構成はどのようなものですか？

回答例）課長 1 人、正社員 5 人、パート 2 人、及び派遣社員 3 人（あなた自身含む）等

→あなたの職場での人間関係は良好ですか。職場の正社員とのコミュニケーションはうまくいっていますか？

→派遣先の福利厚生面（例えば、食堂の使用や、ロッカー付与、制服の着用等）で、派遣先の正社員との間に区別があると感じることはありますか？

Q4-2. 現在の派遣先の仕事内容はどのようなものですか。具体的な仕事内容についてお聞かせください（いつから、どのような仕事を？）。

→だいたい入社何年目程度の仕事をしていますか？

（新入社員 1～2 年目程度／2～3 年程度／3 年以上）

→定型的な仕事が多いと思いませんか、それとも、自主的な創意工夫を伴うような判断業務が多いですか。

Q4-3. 派遣先の正社員と比較すると、同じような仕事をしていますか。

（まったく同じ仕事をしている／ほぼ同じ内容の仕事をしている／全く違う内容の仕事をしている／わからない）

Q4-4. 現在の派遣先で働き始めてから今までで、仕事内容に変化はありましたか（仕事の範囲が広がった、あるいは難易度が高まった等）。また、初めて派遣社員になった時点から比べて、仕事内容に変化はありますか？

## 5. あなたの能力開発についてお聞きします。

Q 5. 今の職場であなたが強みと感じている具体的な能力（スキル）とは何ですか？

→これらの能力（スキル）は、初めて派遣社員になった時点から向上していると思いますか。また、現在の派遣先に勤め始めてからの能力の伸びはどうですか。

Q5-1. あなたが強みと感じている能力（スキル）はどのように身につけましたか（現在の派遣先かかわらず、あなたが派遣社員となつてからの経歴を踏まえお答えください）。例えば、派遣先でOJT（業務の遂行過程内に行う教育訓練）で身につけましたか。派遣元等での研修で身につけましたか（その場合は、具体的な研修内容）。また、外部で研修を受けた場合、自発的に身につけようとされましたか。そのための費用や時間の確保などはどうされましたか。

Q5-2. 派遣先で求められている能力は何ですか。

Q5-3. スキルや能力が上がったことを派遣先、派遣元に評価されていると感じますか、具体的にはどのような時にそう感じますか？

Q5-4. 派遣社員（事務職・製造職）をやりながら能力開発ができると思いますか。具体的にはどのようなやり方があると思いますか？

## 6. あなたの年収及び労働時間についてお聞きします。

Q 6. あなたの現在の派遣労働による時給額、及び年収はおおよそいくらですか？

※派遣先が複数にわたる場合、複数の時給額のそれぞれについてお答えください（以下、同じ）。また、派遣先が日々変わり、時給額の算定が難しければ、直近の月で見た平均月収をベースにお答えいただいてもかまいません。なお、派遣労働以外の副業の収入についてはここでは含めないでください。

Q6-1. 初めて派遣社員になった時点に比べて、現在の時給額はどのように変化していますか（その理由は何だと思いませんか）？ 現在の派遣先で働き始めてから時給額はどのように変化していますか（その理由は何だと思いませんか）？

Q6-2. 希望する時給額はどのくらいですか（現状の時給額に満足していますか）？

→あなたは、これまでに現在の派遣元または派遣先に対して時給額の上昇にかかわる相談をしたことがありますか。ある場合、派遣元または派遣先はどのように対応しましたか？

Q6-3. あなたは、現在の派遣先での派遣料金についてご存じですか？

Q 7. あなたの現在の週当たりの労働時間は何時間ですか（派遣先が複数ある場合は、直近の週での複数の派遣先の労働時間を通算した平均の週当たり労働時間）

→労働時間は満足していますか。年休の取得については満足していますか？

**7. 現在の派遣先の満足度についてお伺いします。**

Q 8. 総合的に見て、現在の派遣先（仕事内容）の満足度はどうですか？

Q 9. 現在の派遣先での仕事で問題点があればお教えてください。

例) 自分の能力や経験が十分に活かせる仕事が少ない

派遣元から言われた以外の仕事が多い（派遣契約と実際の業務内容が違う）

仕事を指示する人がいつも変わる

職場の人間関係が煩わしい

セクハラ・パワハラを受けた（派遣先の正社員が、派遣というだけで不当に扱う）

手持ち時間が多い

お茶くみや使い走りなどの雑用が多い

賃金が低い

契約時間外の急な残業がある

有給休暇が取りにくい

育児休業が取りにくい

Q9-1. これらの問題点を改善するために誰かに相談しましたか？

例) 派遣先／派遣元／職場で働いている人／労働組合等

Q10. 現在の派遣先にいつまで働きたいですか

（できるだけ長く、あと〇年、良い派遣先が見つかればすぐにでも変わりたい、正社員になれる就職先があればすぐにでも変わりたい）

→現在の派遣先で、いつ頃まで働けることができそうですか？

**8. 派遣社員で働くことについてのあなたのお考えをお聞きます。**

Q11. 現在、あなたは派遣社員として働くことに満足していますか

満足している →その理由は何ですか？（仕事と私生活の両立、専門能力の形成等？）

満足していない→その理由は何ですか？（賃金、能力開発、雇用不安定？）

**9. 正社員になろうとしたことがあるかについて、お聞きます。**

Q12. あなたは派遣社員で働いている間に、正社員になるための求職活動や具体的な取り組みなどをしたことがありますか？

Q12-1. これまで紹介予定派遣を希望したことがあるか（それはいつ頃か。また、その結果はどうでしたか）？

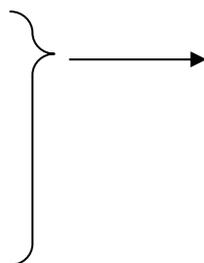
→今後も紹介予定派遣を希望するのでしょうか？

Q12-2. これまで、派遣労働者として働いてきた経験のなかで、派遣先企業に、正社員（あるいは契約社員等）で働いてみる気はないかとの打診等を受けたことはありますか。その際にどのように対応しましたか？

**10. あなたの将来の働き方などのイメージについてお聞きます。**

Q13. 将来、どのような見通しで働きたいですか。直接雇用で働きたいですか、それとも派遣がいいですか。ずっと派遣社員を続けたいと思いますか？（例えば、今後5年以内で、また、その後についてはどうですか？）。

- 例) 正社員になる
- 登録型派遣社員を続ける
- 常用型派遣に転換する
- 契約社員になる
- パート・アルバイト
- 起業
- 家業を継ぐ
- 家庭に入る
- その他（海外留学、資格取得）



Q13-1. これらの働き方を選ぶ理由？

Q13-2. これらの働き方をするために何か現在、具体的な取り組みをしていますか？

Q13-3. これらの働き方で、どのような仕事・職務（あるいは業種）をしていきたいと思いませんか？

Q13-4. 正社員以外の働き方を選んだ方にお聞きます。正社員になりたくない理由は何ですか？

- 例) 日本の労働市場では再就職が難しい
- 就職活動での採用面接が面倒
- 仕事と私生活（家庭、趣味）の両立が難しくなる
- 責任が重くなる
- 簡単にやめられない
- 収入が増えると配偶者の被扶養者でなくなる
- 長く勤めたいとは思わないから
- 労働時間が長いこと
- 有給休暇が取りづらいこと
- 転勤、異動があるから

Q13-5. あなたは、登録型派遣から常用型派遣（期限の定めのない雇用で）に転換するという考え方をどう思いますか。

Q13-6. 仮に、今のままの勤務形態なら正社員になりたいと思いませんか？

→例えば、正社員でも残業がない職場や、短時間正社員、勤務地限定正社員などの制度があれば、正社員になりたいと思いませんか？ また、これらの条件で現在派遣先で行っている仕事内容が変わった場合はどうですか？

Q13-7. 正社員になるうえで、あなたが不利だと感じる条件（事情）はありますか。

例) 年齢、性、学歴、資格の有無、スキル、OA機器の操作、子供の育児、親の介護等

### 1 1. あなたの働くことへの態度等についてお聞きします。

Q14. あなたの働くことへの態度についてお聞きします。例えば、ワークライフバランス（仕事と、生活（家事・育児や旅行、お稽古等）の調和）をどのように考えていますか。また、現在、その考えはどの程度達成されていると思いますか。働き始めて、その考え方に変化はありましたか？

Q15. あなたの結婚観についてお教えてください。

→あなたが男性の場合、配偶者には仕事を続けて欲しいですか？

→あなたが女性の場合、結婚しても仕事を続けたいですか。また、子供ができて仕事も続けたいですか？

→あなたが未婚の場合、結婚についてどう思いますか。また、子供はいずれ持ちたいと思いますか？

Q16. あなたの世帯年収はいくらですか？

Q16-1. あなたの家庭環境（家族構成）について教えてください。

例) 現在、両親は健在で、3人兄妹で、長男、自分、妹が1人等。

Q16-2. 現在、あなたは主たる生計者ですか（具体的な世帯年収に占める割合についてもお答えください）。

→主たる生計者の場合、それはいつからですか。

→現在、親等の仕送り（生計費の補助）はありますか。

### 1 2. あなたの考える派遣労働全般に関する要望についてお聞きします。

Q17. あなたは、派遣社員として働く上で、以下の点で改善して欲しいと思う点がありましたら、お聞かせください。

→賃金

→労働時間

→社会保障関係（公的年金や健康保険の加入、労働保険の適用等）

→通勤費

→能力開発

→福利厚生

→派遣元によるフォロー

Q18. 求められる行政上の支援等がありましたら、ご自由にお答えください。

★インタビューの中で、言い足りなかったところ、付け加えたいところがありましたら、教えていただけますか。★

---

労働政策研究報告書 No.139-1

登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識

—88人の派遣労働者のヒアリング調査から—（1）（分析編・資料編）

発行年月日 2011年 11月 4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

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2011 JILPT

Printed in Japan

\* 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/>）