

「派遣社員の育休取得」義務付けは 46%の派遣会社が「対応可能」と回答。 一番の課題は「派遣先企業の理解が得られない」こと。

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社:東京都新宿区、代表取締役社長:鈴木孝二）は、日本最大級の派遣のお仕事まとめサイト『エン派遣』（<https://haken.en-japan.com/>）を利用する派遣会社を対象に「派遣社員の育休取得」の調査を行ない、183社から回答を得ました。概要をご報告します。

■ 調査結果概要

「一億総活躍国民会議」で「希望出生率 1.8」の達成に向けた施策として「非正規雇用労働者の育児休業取得」を実現するための法改正などが提言されました。非正規の方も産休・育休取得は可能ですが、実際の取得は容易でなく、マタハラ経験者は派遣社員が48%と正社員の2倍以上（厚生労働省の調査より）にのぼりました。そこで、派遣会社を対象に「派遣社員の育休取得が義務付けられた場合」を想定した意識調査を行いました。主なトピックスをご紹介します。

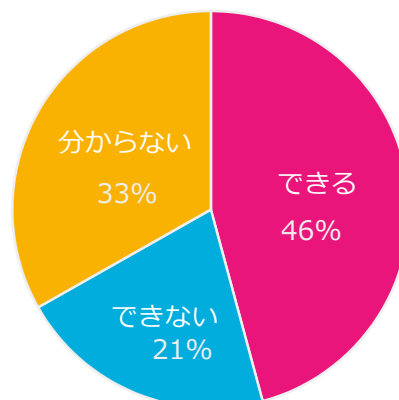
- ★ “派遣社員の育休取得”は46%の派遣会社が対応可能、と回答。
- ★ “派遣社員の育休取得”に対応できないと考える派遣会社の懸念点は、「派遣先企業の理解」「育休復帰後の勤務時間変化への対応」。

■ 調査結果詳細

1：“派遣社員の育休取得”は46%の派遣会社が対応可能、と回答。（図1）

「“派遣社員の育児休業取得”が義務付けられた際に、対応できると思いますか？」と伺ったところ、もっとも多かった意見は「できる」（46%）で、「分からない」（33%）、「できない」（21%）が続きました。「できる」を選択した企業から『すでに取得実績があるので』『当然するべき』というコメントが多数寄せられました。その他、派遣会社のコメントをご紹介します。

【図1】 “派遣社員の育児休業取得”が義務付けられた際に、対応できると思いますか？



派遣社員の育休取得可能と回答した派遣会社の理由

一派遣会社側のデメリットがさほどない

◎当社も最初の一人は手続きの煩雑さに苦労しましたが、産休育休中は無給（会社負担無し）でよく、書面での雇用契約書を交わすことで育休取得できると分り、さほどデメリットがないので希望者には推奨していました。

一育休復帰後は異なる職場での勤務も許容されれば可能

◎現在も出産に伴う産休・育休を取得する労働者は多い。ただ派遣労働者の場合は、育休後の職場復帰の際に元の派遣先に戻れないことが多い（その時には派遣契約がないこともある）ため、元の職場に戻ることを義務付けられると無理ではある。

◎育児休業前の派遣先に戻る事が出来ない場合が発生しますが、当社では育児休業終了後の勤務先が見つからない場合でも、自社コールセンター勤務をすることができます。

一育休は計画的に進められるため、派遣先の理解を得やすい

◎弊社では派遣社員を育休取得させた経験があり、育休時には新たに産休要員を派遣しました。育休に入ることは計画的に事を進められますので、派遣先の理解を頂くのは難しい事では無いと考えます。むしろ難しいのは復帰後の勤務時間等にあります。

一スタッフ確保の難易度は上がっているため、休業期間があっても在籍を守りたい

◎すでにスタッフ確保の為のコストはかなり増大しており、一度登録したスタッフが産休、育休でブランクができて将来のスタッフ確保につながるから。

◎重要な戦力を育児期間でロストしたくないので、何とか実施する方法を検討する。

派遣社員の育休取得可否が分からないと回答した派遣会社の理由

一復帰後の仕事を用意できるかが不明

◎復職後のクライアント確保を保証出来ない。そもそも、派遣社員も復職の時期を確定出来ない（保育施設の問題、子供の健康状態等）。

◎派遣先・派遣元に復帰できる場所が確実にあるとは言い切れない。

◎次の受け入れ先が見つからない、派遣先の理解が得られないと思うから。

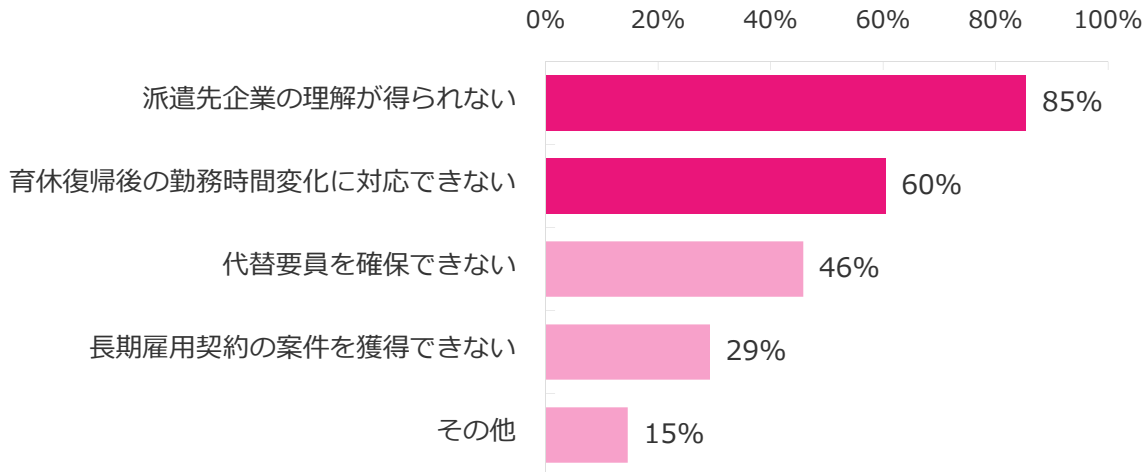
2：“派遣社員の育休取得”に対応できないと考える派遣会社の懸念点は、「派遣先企業への理解」「育休復帰後の勤務時間変化への対応」。(図2)

派遣社員の育休取得義務化に「対応できない」と回答した方に、その理由を伺いました。第1位は「派遣先企業への理解が得られない」（85%）、第2位は「育休復帰後の勤務時間変化に対応できない」（60%）、第3位は「代替要員を確保できない」（46%）でした。どのような点が改善されれば対応可能になるかについても、意見を伺いました。

「休業期間中の負担金補助」をして欲しいという意見が目立つことから、現行制度への理解が広がっていないことがうかがえます。

※現行制度：育児休業中は雇用保険から「育児休業給付金」が支給されるため賃金支払いの必要はなく、「産前産後休業保険料免除制度」（2014年4月から運用開始）によって社会保険料の負担もない。

【図2】派遣社員の育休取得義務化に「対応できない」と回答した方に伺います。
 その理由を教えてください。（複数選択可）



**“派遣社員の育休取得義務化には対応できない”と回答した派遣会社に向けた
 「対応できるようにするために変えるべきポイント」**

一休業期間中の負担金補助

◎休業中の給与を保障する必要性とその割合、派遣先からその全て、もしくは一部を支払っていただけるかで大きく判断が分かれると思います。

◎育休+休業期間の賃金手当が全て補助金で賄われ、かつ派遣先企業の復帰への理解、育休期間中の代替え労働者の理解が無ければならない。

◎育児休業中の派遣社員への保険料等の負担の補助。

※実際の現行制度では、派遣会社の負担金はなし（産前産後休業保険料免除制度や育児休業給付金）

一派遣先企業の協力を得る

◎派遣先企業の協力（法的義務化） ※同意見多数

◎正規、非正規関係なく育児休暇復帰後のポジションが確保できる体制作りが必要ではないかと思えます。同じポジションにママさんが固まる現象を避けるべき。

【調査概要】

- 調査方法：インターネットによるアンケート
- 調査対象：『エン派遣』を利用している派遣会社
- 有効回答数：183社
- 調査期間：2015年11月18日～24日

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、大原

<http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL：03-3342-4506 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com