



人材派遣将来ビジョン報告書

**多様性と柔軟性を兼ね備えた
労働市場の実現への持続的貢献**

2005年5月

社団法人 日本人材派遣協会
人材派遣将来ビジョン確立プロジェクト

目 次

1. はじめに1
2. 人材派遣将来ビジョン3
3. 人材派遣将来ビジョン図4
4. ビジョン実現に向けた取り組み課題6
5. 課題解決のための検討施策(案)8
6. 業界の取り組み課題と協会のこれまでの施策 ...10

1. はじめに

(1) 人材派遣将来ビジョン検討の背景と意図

1999年の「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就労条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）」の改正により派遣対象業務の原則自由化が認められ、2000年には紹介予定派遣が解禁された。さらに、2004年からは派遣期間制限の延長・廃止及び製造業務への派遣解禁等が実現した。他方、顧客である派遣先における直接雇用の申込み義務や過半数労働者代表等に対する意見聴取義務等の新たな規制が加えられた。厚生労働省は次の労働者派遣法見直し時期は明示せず、現行法に即した業界の動向を見ながら対応するという姿勢をみせている。

人材派遣事業は2兆円産業となり、社会・経済的な影響度がますます大きくなっている。労働者派遣法改正の追い風を受けながら、2004年以降も市場規模は引き続き拡大基調にあるといえるが、事業者間の競争は国内にとどまらず、グローバルな規模で一層厳しくなっている。業界再編の波が押し寄せる中、規模の大小を問わず各企業とも、その競争に生き残るため各々の特徴を活かした事業展開の方向を模索している。

また、顧客である派遣先に目を向けると、人材派遣サービスだけでなく、他の人材関連サービスの活用にも慣れ、そのニーズはますます多様化・高度化している。われわれは変化する顧客ニーズに対応しながら常によりよいサービスの開発・提供に努めなければならない。

他方、労働市場における派遣労働の浸透度を見ると、労働力人口に占める派遣スタッフの比率は2%未満であり、派遣労働による雇用機会の創出効果や派遣就労の状況について社会的な受容が十分とは言い切れない^(注1)。人材派遣という働き方が一層広まり深められる余地があると考えられる。

このような状況を踏まえ、(社)日本人材派遣協会は、いま一度原点に立ち返り、あるべき人材派遣事業の姿を検討し、今後5~10年間にどこを目指し、何をすべきかを人材派遣将来ビジョンとしてまとめることにした。われわれは、将来ビジョンを高く掲げ、社会的な対話を積み重ねながら人材派遣のあるべき姿に少しでも近づけるよう努力していきたいと考えている。

(2) 検討の基本スタンス

2004年8月、人材派遣将来ビジョン確立のためのプロジェクトが発足し、人材派遣事業にかかわる将来ビジョンを検討してきた。

人材派遣業界のこれまでの成長の軌跡を見てみると、その節目節目に労働者派遣法改正による規制緩和が追い風となってきた。今後の業界の発展を考える場合にも、当然ながら現行法に対する一段の規制緩和がきわめて重要である。

しかしながら、プロジェクトでは、労働者派遣法改正に対する要望や働きかけを前面に押し出すのではなく、あくまで人材派遣業の将来あるべき姿を描き、その方向に向けた協会の取り組み課題を整理し、検討施策案を例示することとした。人材派遣将来ビジョンが、会員間で共有され、その実現に向けた各課題の優先順位づけ、ビジョン実現への架け橋となる諸施策の実行可能性評価など、より具体的な検討に弾みがつくことを期待するものである。

(3) 人材派遣将来ビジョンの対象、幅、検討の前提

今日では、人材派遣事業を展開する企業が、同時に人材紹介、再就職支援、業務請負など他の人材関連サービス事業に携わるケースも多い。しかしながら、今回の検討は、人材派遣事業に焦点を絞ってその将来ビジョンを構築した。

ビジョンの時間的幅であるが、2010年を視野に入れて、5年から10年後のあるべき姿を検討した。また、検討の前提となる将来の労働市場環境については、「民間の活力と創意を活かした労働市場サービスに関する研究会（民活研）」が公表した『労働市場サービス産業の活性化のための提言』（2002年3月）にある予測データと環境想定をふまえた^(注2)。

(注1) 総務省の労働力調査詳細結果（平成16年平均値）によれば、労働力人口は6,630万人であり、派遣スタッフは85万人となっており、派遣労働浸透率は約1.3%である。

(注2) 民活研（2001～02年）の検討作業と今次プロジェクト（2004～05年）のそれとにおいて、労働市場を取り巻く環境には若干の相違もある。前者は失業率5%超という状況から失業問題がクローズアップされ、雇用のミスマッチへの対応や雇用創出が強調されていた。その後、日本経済は回復基調にあり、最近では失業率が4%台半ばとなり、いよいよ目前に迫ってきた団塊世代の大量退職と若年層の就業率低下による労働力不足への対応が愁眉の課題となってきている。

2. 人材派遣将来ビジョン

「多様性と柔軟性を兼ね備えた労働市場の実現への持続的貢献」

(1) 人材派遣事業の使命

人材派遣事業の使命は、雇用の創造と経済の活性化を通じて社会に貢献することである。事業がその使命を果たし続けるには、健全な事業運営と業界発展が不可欠である。

(2) 人材派遣事業の機能

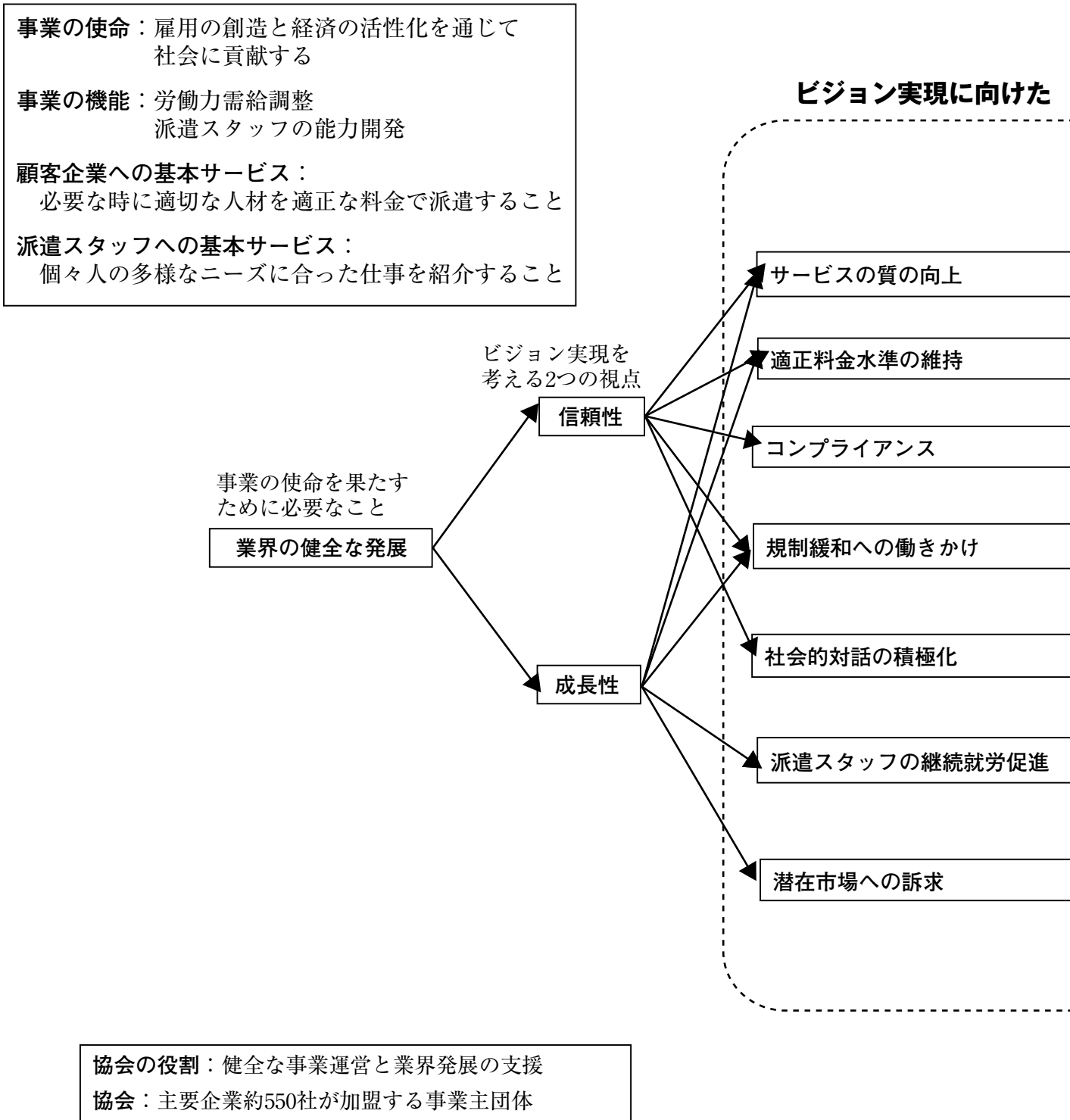
人材派遣事業の機能は、労働市場における労働力の需給調整と派遣スタッフの能力開発である。より具体的には、顧客である派遣先に「必要な時に、適切な人材を、適正な料金で派遣すること」であり、派遣スタッフに「各人の多様な価値観やライフスタイルに合った仕事を紹介すること」である。

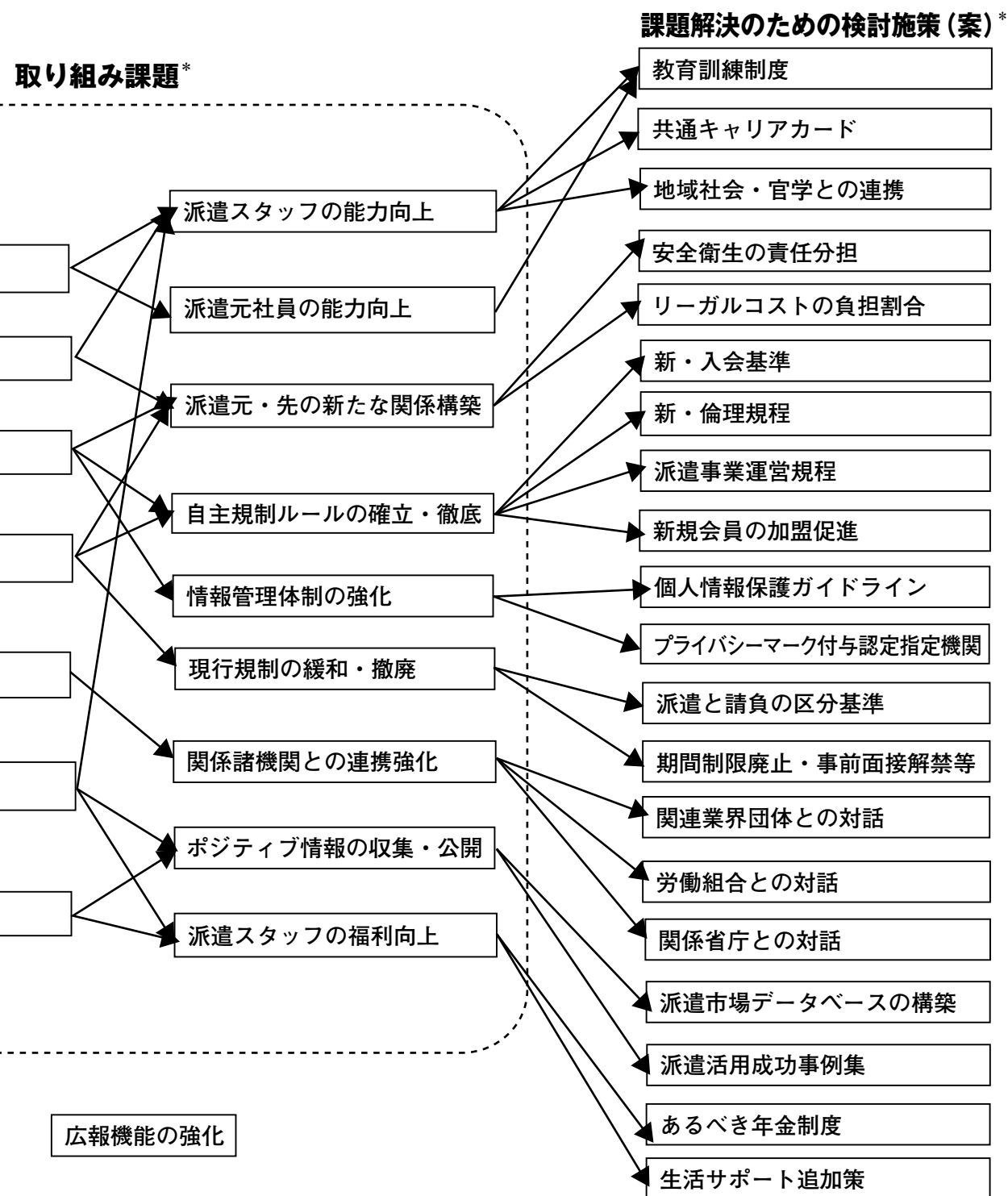
(3) 協会の役割

(社) 日本人材派遣協会は、主要人材派遣会社約550社が加盟し、厚生労働大臣の認可を得た業界を代表する事業主団体である。協会の役割は、健全な事業運営と業界発展を支援することである。

3. 人材派遣将来ビジョン図

多様性と柔軟性を兼ね備えた労働市場の実現への持続的貢献





* 図中に列挙した取り組み課題と課題解決のための検討施策(案)の上下はその重要性の高低を意味するものではない。

4. ビジョン実現に向けた取り組み課題

- (1) 業界の健全な発展は事業の信頼性と成長性という2つの視点から考えることができよう。
- (2) 人材派遣はヒトに関わるビジネスであり、最も大切かつ重要なのは派遣スタッフである。業界の成長性を維持するには、まず、働く人々が安心感と希望を持って派遣という働き方を選べるような環境づくりの整備を推進することである。また派遣の魅力为社会にPRし、特に、派遣先及び潜在顧客に対して人材派遣導入の効用への理解をさらに促すことも必要である。
- (3) 人材派遣サービスの質を継続的に向上させ顧客満足度を高めること、及び適正な派遣料金水準を堅持することが、業界の信頼性向上と持続的な成長をもたらすことになる。
- (4) 現行の労働者派遣法は、元来、事業規制法の性格を有しているといわれる。事業本来の使命・機能をより効果的に遂行するために、行政に対しては一段の規制緩和さらには労働者派遣法の抜本的な見直しを引き続き要請していきたい。
- (5) 業界がその信頼性を一層向上させるには、協会を挙げて法令遵守への徹底的な取り組みを進め、また広く社会のステークホルダーと対話を持ち、相互理解を深めることが求められる。
- (6) 現在派遣スタッフとして働いている人々を今後も派遣就労に惹きつけ続けるためには、派遣スタッフの能力開発を促進し、派遣就労を通じた有意義なキャリア形成を実感させられることが必要であろう。また、併せて派遣スタッフの福利向上にも努め、より魅力的な就労環境を提供することも重要である。
- (7) 潜在的な派遣スタッフや顧客等に人材派遣のメリットや魅力を訴求するためには、外部からもたらされる人材派遣に関するネガティブ情報に対して、受身の対応にとどまってはならない。派遣を活用する顧客の経営成功事例や派遣社員の福利向上の進捗状況など、ポジティブ情報を収集し積極的に広報することが必要である。

- (8) 派遣サービスの質の向上及び適正な派遣料金水準の維持を図るには、派遣スタッフ及び派遣元社員の教育訓練が決定的に重要である。
- (9) 派遣元・先の新たな関係の構築は極めて重要な課題である。派遣スタッフの派遣先での就業管理の合理性、派遣サービスの提供を受ける顧客の対価の合理性という視点から、派遣スタッフの安全衛生やリーガルコスト等に関する派遣元・先の責任分担のあり方をいま一度整理していく必要がある。なお、労働者派遣法の抜本的な見直しの中で、派遣元・先の位置付けを検討し、所謂「派遣と請負の区分基準」のあり方にも言及する必要がある。
- (10) 法令遵守は、社会から信頼を得る大前提だが、むしろ法律以上に厳しい自主的ルールに則りながら事業運営をすることを目指すべきである。特に派遣スタッフの個人情報と派遣先の機密情報を多数取り扱う当業界においては、情報保護に向けた管理体制の整備・強化は緊急かつ重要な取り組み課題である。
- (11) また、業界の信頼感を高め、なお一層の支持を社会から得るためには、関係諸機関との連携強化を図り、継続的・定期的に情報交換あるいは対話の場を持つことも有効であろう。
- (12) 協会は、業界の社会的受容性を高めるために、これらの諸活動に関する広報活動を一層積極的に展開していく。

5. 課題解決のための検討施策(案)

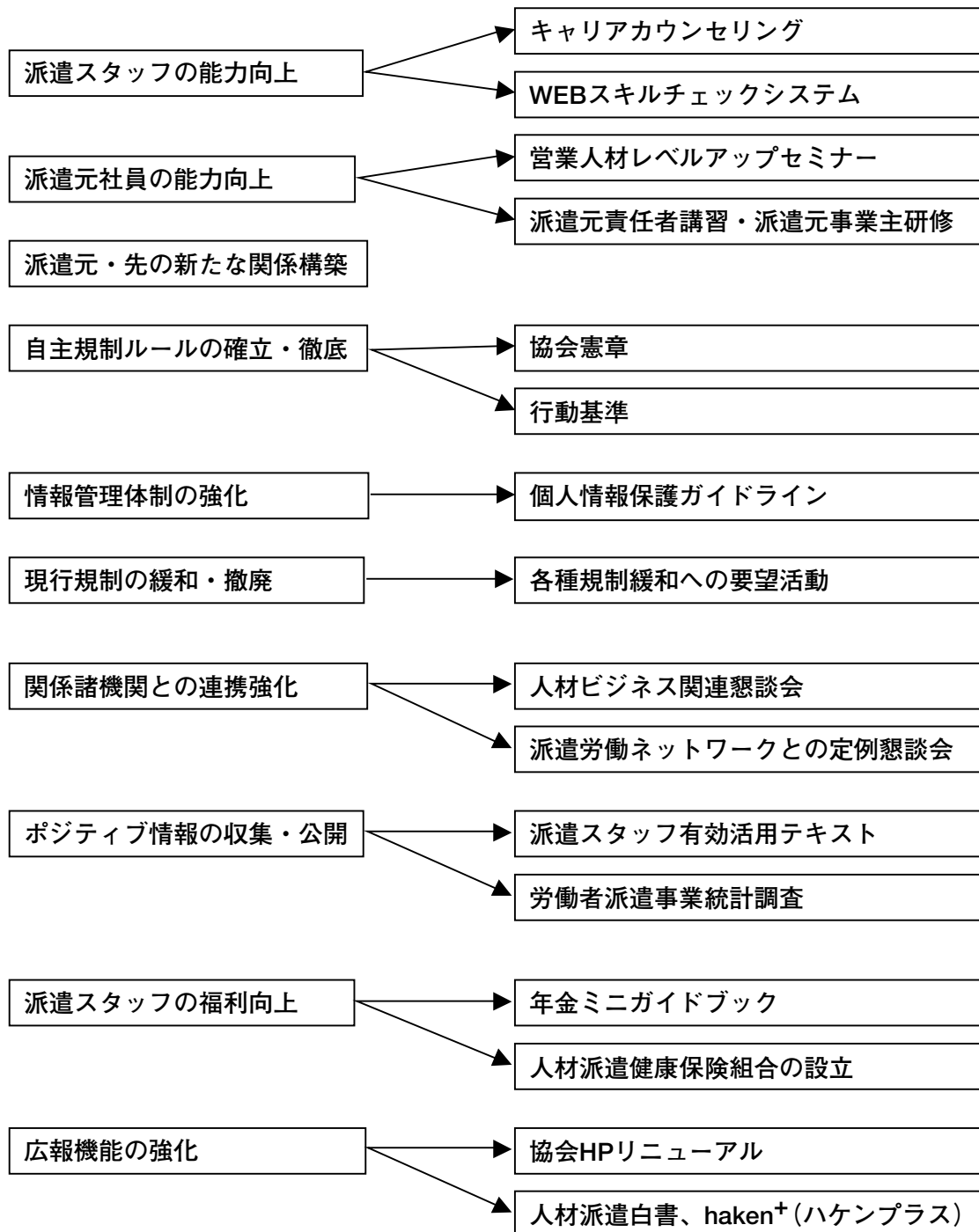
取組課題	施策案	具体的イメージ
派遣スタッフの能力向上	教育訓練制度	能力開発はキャリアパスの実現に不可欠である。しかし、教育で既に各社が差別化プログラムとして展開しており、この点であり且つ派遣会社にとって合理的な教育訓練制度を研究する
	共通キャリアカード	主要職種の業務データベースと業務評価基準を作成し、スタッフにより、スタッフの今後のキャリアパスなどを支援する。例えばICカード化を図り、当該カードを保持するスタッフに対してパスを促進するような派遣就労が可能となる仕組みを構築する。
	地域社会・官学との連携	地域社会への貢献という視点から、地域での雇用創出・派遣サ育成を行う。
派遣元社員の能力向上	教育訓練制度	キャリアパスに基づくアサインを行うためには、派遣元担当者。そのために、JASSA公認派遣元従業者資格等を創設すると
派遣元・先の新たな関係構築	安全衛生の責任分担	派遣制度の仕組みとして機械的に派遣元に割り振られた雇用(使用)
	リーガルコストの負担割合	外部労働力を利用することにより、派遣先が従来負っていた負
自主規制ルールの確立・徹底	新・入会基準	わが国における派遣事業の信頼を高め、JASSA会員会社が派遣することを目指して、自主規制ルールを強化するものである。厳より、会員のサービスレベル向上を図り、JASSAの権威と魅力
	新・倫理規程	
	派遣事業運営規程	
	新規会員の加盟推進	
情報管理体制の強化	個人情報保護ガイドライン	派遣会社にとってスタッフの個人情報保護は事業運営の生命線同ガイドラインを作成し既に会員へ提供しているが、更に改訂
	プライバシーマーク付与認定指定機関	協会が「プライバシーマーク付与認定指定機関」を取得し、会且つ安価、また派遣事業当事者ならでのサポートを行う。
現行規制の緩和・撤廃	派遣と請負の区分基準	現行の所謂「厚生労働大臣告示第37号」における「派遣と請負。コンプライアンスの観点からはこれを遵守することに努めみとは言い難く、根本的に調査研究を行う。
	期間制限廃止・事前面接解禁等	適正な派遣スタッフの保護を前提に、本来ビジネス(事業)はなる雇用創出のために、完全自由化を目指すものである。
関係諸機関との連携強化	関連業界団体との対話	人材関連サービス事業の関連団体との連携を図り、労働市場にまた、人材関連サービス産業全体のあり方等も検討し、社会へ(仮称：人材関連サービス産業団体連絡協議会)
	労働組合との対話	健全な労使関係は安定した事業運営に欠かせない要素である。の考え方を発信することを目的として、各労働団体との定期的
	関係省庁との対話	労働者派遣法に係る運用上の問題点等を明らかにし、行政諸機に行う。他方、雇用・労働に係る政府諸施策への協力も必要で
ポジティブ情報の収集・公開	派遣市場データベースの構築	派遣スタッフ・派遣先が派遣を利用する際に、正しい選択が可ためのリアルタイムのデータベースを構築する。
	派遣活用成功事例集	派遣、紹介予定派遣、請負、能力開発等の活用好事例集を作成促進に値する事例・新たなサービス形態の導入事例・特定問題
派遣スタッフの福利向上	あるべき年金制度	短期、断続、移動型就労をその特徴とする派遣スタッフに適合める。
	生活サポート追加策	派遣スタッフが中長期的に安心して派遣就労を選択し、その間ト支援策を調査研究し、官民の協力で実施する。

	備 考
訓練制度は「募集やリテンションのツール」とし考慮した上で、派遣スタッフにとってより魅力的なことが必要である。	
フの職務経歴の把握・表示方法を統一化する。その情報情報をJASSAキャリアカードとして例えば、協会会員会社であれば、スタッフのキャリア	<ul style="list-style-type: none"> ・職種分類及び業務データベースの構築 ・統一チャート及びスキルシートの作成 ・判定基準の作成 ・ICカード及び管理システムの構築
サービスの提供のために、そこで必要とされる人材	<ul style="list-style-type: none"> ・経済産業省が展開する産業クラスターとの連携 ・地域の大学等教育機関との連携
の高度化（コンサルティング能力）が不可欠であると同時に、派遣元社員の研修制度を確立する。	<ul style="list-style-type: none"> ・米国における事例参照（協会と会員共同によるCDA研修の実施）
責任を見直し、スタッフの保護に資する仕組みとする。担が軽くなりすぎている実態を見直す。	<ul style="list-style-type: none"> ・平成17年度事業計画で実施予定 ・平成17年度事業計画で実施予定
スタッフ及び派遣先から積極的に支持・選択され格な入会基準や事業運営ルールに準拠することを高める。	<ul style="list-style-type: none"> ・更新・除名制度の検討 ・監視体制、苦情処理体制の構築 ・ダンピング防止策（マークアップ方式見積書等）の検討 ・新ルールに係る協会としての会員向けサポート業務。 ・公的ルールの規制緩和を促す ・JASSAマーク表示の策定
であり、協会としてもこれをサポートするべく、版等を作成・配布し周知に努める。	<ul style="list-style-type: none"> ・平成17年度事業計画で実施予定
員の新規申請及び更新等の手続きに関して、迅速	<ul style="list-style-type: none"> ・認定個人情報保護団体となることも併せて検討。
に係る区分基準」は、実態とかけ離れたものであっているが、「派遣スタッフの保護」のための仕組	<ul style="list-style-type: none"> ・制度上は労働者供給との関係であり、ゼロベースで関連法規も含めて議論する必要がある。 ・平成17年度事業計画で実施予定
当事者間の契約に基づき行われるべきである。更	<ul style="list-style-type: none"> ・平成17年度事業計画で実施予定
における諸問題への取り組みや情報交換に努める。のPRに努める。	<ul style="list-style-type: none"> ・（社）日本人材紹介事業協会 ・（社）全国民営職業紹介事業協会 ・（社）全国求人情報協会 ・（社）日本生産技能労務協会等々
労使が相互に理解を深めることと同時に使用者側な懇談の場を設ける。	<ul style="list-style-type: none"> ・連合 ・派遣労働ネットワーク等
関に対して規制緩和・撤廃へ向けた折衝を日常的ある。	<ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省、各都道府県労働局 ・政府諸施策（日本版デュアルシステム、若者自立挑戦プラン、FTAに係る外国人受入）
能となるような、派遣市場全体の動向を提供する	<ul style="list-style-type: none"> ・求人、求職情報 ・地域別、職種別の派遣料金・給与情報
し定期的に情報発信を行う。その際、人材流動化解決のための活用事例等を収集する。	<ul style="list-style-type: none"> ・人材流動化促進：直接雇用の橋渡し、労働力の地域・産業間移動等 ・新たなサービス形態：コンサルティングサービス、独立自営業者等の紹介、PEO ・中高年齢層・フリーター等若年層問題、障害者雇用問題等
した年金制度の調査研究を行い、提言としてまと	<ul style="list-style-type: none"> ・平成17年度事業計画で実施予定
仕事と生活の調和を図るために必要な生活サポー	<ul style="list-style-type: none"> ・健康管理（人材派遣健康保険組合との連携） ・保険等共済事業 ・住宅・教育等資金支援策（欧州の基金事例の研究）

6. 業界の取り組み課題と協会のこれまでの施策

ビジョン実現のための取り組み課題

課題解決のために既に実施している施策



人材派遣将来ビジョン報告書

多様性と柔軟性を兼ね備えた労働市場の実現への持続的貢献

人材派遣将来ビジョン確立プロジェクト

- 大原 博 (株式会社ビッグアビリティ)
秋元 次郎 (株式会社コンサルティングミッション)
岡部 訓二 (アデコ株式会社)
香田 史朗 (テンプスタッフ株式会社)
齊藤 博 (関東学園大学)
齋藤 弘幸 (富士ゼロックスキャリアネット株式会社)
阪本 美貴子 (株式会社ヒューマントラスト)
輪島 忍 (社団法人日本経済団体連合会)

2005年5月発行

発行 社団法人 日本人材派遣協会

〒102 - 0072 東京都千代田区飯田橋3-11-14

G・S千代田ビル2F

Tel 03-3222-1601

Fax 03-3222-1606

URL <http://www.jassa.jp/>



Japan Staffing Services Association