

「派遣の現在」がわかる本

データブック 人材派遣 2013

一般社団法人 日本人材派遣協会 編



Section 1 2012年10月1日 労働者派遣法改正ポイント

- Chapter 1 事業に関する改正
- Chapter 2 労働者に関する改正
- Chapter 3 派遣先に関する改正
- Chapter 4 今後の労働者派遣制度のあり方に関する研究会 報告

Section 2 派遣社員のキャリア形成支援

Section 3 労働者派遣事業の「現在」

- Chapter 1 2010年～2011年度 人材派遣業界
- Chapter 2 派遣労働市場の地域別動向（一般労働者派遣事業）
- Chapter 3 一般社団法人 日本人材派遣協会会員
2011年度 労働者派遣事業報告書 アンケート調査結果

Section 4 世界の労働者派遣

派遣社員のキャリア形成支援の取り組み

当協会では 2012年度 (2012年 4月～ 2013年 3月) に、
事業の重点項目として派遣社員のキャリア形成支援に取り組んでまいりました。
以下、関連する 2 つの事業についてご紹介します。

(なお、具体的な内容及び概要は当協会ホームページ
<http://www.jassa.jp/> (※) をご覧下さい。
※インターネットで「派遣協会」と検索下さい。

ワタシらしいキャリアデザイン (セミナー) の開催

(ホームページでは「派遣社員向けセミナー」にて、開催レポートを公開しております。)

当協会会員会社の派遣社員を対象とした横断的なセミナーを初めて開催しました。

キャリアを積むと言っても、どうしたらよいのか、何から始めたらよいのか判らない、という方々はたくさんいらっしゃいます。そこで、そうした皆さんに向けて経験豊富なキャリアカウンセラーを講師としてお呼びして、派遣で働くことにフォーカスしたセミナーといたしました。

セミナーはテーマに沿って、2 つの内容に分けています。

第 1 回は『今気づいておきたいこと』。

自身の今までのキャリアや仕事を通じて得られたものを考える、言わば「今までの自分」を棚卸しするワークショップ形式のセミナーです。「自分自身への気づき」「仕事の興味・関心の方向性」「キャリアのリ・デザイン」の 3 部構成で行われました。

そして第 2 回は『必要とされ続けるスキルとは』。

派遣というワークスタイルを選んでいる方が必要とされ続けるためには、どのようなスキルを身につけたらよいか、また身につけるにはどうしたらよいかを考える、講義形式のセミナーです。

どちらのセミナーも、東京、名古屋、大阪の 3 会場で開催され、参加いただいた方々には大変、ご好評をいただきました。開催レポートをご覧ください。

「はけん Working (インタビューコーナー)」

過去、当協会では、派遣で働くことを通じて希望のキャリアを目指す皆さんを対象とした『「なりたい自分」を手に入れる、だから派遣』や、派遣社員のライフスタイルと成功へのアドバイスを掲載した『派遣スタッフが教える、派遣先が教える、派遣のヒント』といったインタビュー記事を作成、公開してきました。

2012年度は、その第 3 弾として、派遣社員の皆さんが働くことを通じて、どのようにキャリアを積み上げているのか、というテーマで『派遣で知ったワタシらしいキャリアデザイン』というインタビュー記事を作成、公開しました。

経理、販売、受付、システムエンジニアといった業務から、製品開発、人間の五感を使って製品の品質特性をチェックする官能検査などの珍しい業務まで、現在も派遣で働いている方、正社員になられた方、自営業を立ち上げた方、様々な方のキャリア形成のプロセスをインタビューしています。

お 1 人お 1 人の職歴にフォーカスされた内容になっていますので、派遣社員の皆さんや、これから派遣で働こうと思っている方はもちろん、キャリア形成一般に興味のある方にも広く読んでいただければと思います。

上記以外にも、当協会のホームページで、以下のような派遣就労をフォローするコンテンツを掲載しています。

「ライフスタイルに合った働き方のススメ」

どのような働き方を選ぶのか? 派遣社員で働くメリットは? 派遣で働く上での疑問や悩み事を相談したい、派遣会社で教育訓練を受けたい、といった求職者の皆様に向けた情報コーナーです。

「派遣スタッフの基礎知識」

派遣社員として働こうと思っている方、また現在派遣社員として働いている方に知っておいていただきたい基本知識をまとめたコーナーです。

他に「派遣料金の仕組みをご説明します」「こころの健康気づきのヒント集」「派遣スタッフの相談事例」「派遣スタッフ Web アンケート調査結果」などもご覧になれます。

当協会では、今後も派遣社員のキャリア形成支援に広く取り組んでいきます。このデータブックでは、会員各社独自の取り組みについても Section2 (P22 ~ P41) で特集しておりますので、ご覧下さい。

「派遣の現在」がわかる本

人材派遣
データブック
2013

Section1 2012年10月1日 労働者派遣法改正ポイント

- 4 Chapter1 事業に関する改正
 - 5 Part1 日雇派遣の原則禁止
 - 8 Part2 グループ企業派遣の8割制限
 - 8 Part3 離職後1年以内の元勤務先への派遣禁止
 - 9 Part4 マージン率等の情報公開の義務化
- 10 Chapter2 労働者に関する改正
 - 10 Part1 派遣社員への派遣料金の明示義務化
 - 10 Part2 待遇に関する事項の説明義務化
 - 12 Part3 派遣先従業員との均衡に向けた配慮の義務化
 - 13 Part4 無期雇用への転換推進措置の努力義務化
- 14 Chapter3 派遣先に関する改正
 - 14 Part1 派遣社員が無期雇用か否かの通知
 - 15 Part2 派遣先都合による契約解除に講ずべき措置の明確化
 - 15 Part3 労働契約申込みみなし制度
- 16 Chapter4 今後の労働者派遣制度のあり方に関する研究会 報告

Section2 派遣社員のキャリア形成支援

- 22 Part1 株式会社 東奥日報サービス 東奥日報人材センター アウル
- 24 Part2 株式会社 オンリー・ワン
- 26 Part3 株式会社 ロータス
- 28 Part4 株式会社 サイマリーディング
- 30 Part5 株式会社 エレメンツ
- 32 Part6 マンパワーグループ 株式会社
- 34 Part7 リバティール 株式会社
- 36 Part8 ヒューマンリソシア 株式会社
- 38 Part9 株式会社 サプル
- 40 Part10 株式会社 マイスター 60

Section3 労働者派遣事業の「現在」

- 42 Chapter1 2010～2011年度 人材派遣業界
 - 43 Part1 自由化業務の増加、しかし増えない製造業務
 - 43 Part2 増える紹介予定派遣の申込み しかし厳しい直接雇用
 - 44 Part3 増え続ける特定労働者派遣事業所、減り続ける一般労働者派遣事業所
 - 44 Part4 1事業所当たりの短期派遣労働者数・売上・派遣先数が増加に転換
 - 45 Part5 派遣料金・賃金とも上昇が止まる
 - 45 Part6 売上5億円以下の事業所が減少
 - 46 Part7 海外派遣が増加傾向
- 47 Chapter2 派遣労働市場の地域別動向(一般労働者派遣事業)
- 54 Chapter3 一般社団法人 日本人材派遣協会会員
2011年度 労働者派遣事業報告書 アンケート調査結果

Section4 世界の労働者派遣

- 61 Part1 概況
- 62 Part2 労働者派遣事業者の規模
- 64 Part3 派遣社員の人数・浸透率
- 68 Part4 派遣社員・派遣先の特徴
- 74 Part5 派遣先の属性
- 75 Part6 その他
- 78 (参考1) 労働者派遣事業アドバイザー相談状況
- 79 (参考2) 2012年度(2012年4月～2013年3月)に発表された
国内労働者派遣に関する主な調査・研究一覧

Section 1

2012年10月1日

労働者派遣法改正ポイント

労働者派遣法は2012年10月1日に改正施行されました。「人材派遣データブック2012」では、改正直後ということもあり、条文及び附帯決議を紹介するまでとなりました。今回の「人材派遣データブック2013」では、改正法施行1年を受けて、この改正の主要ポイントを解説します。

法律名の変更に見られるように「派遣労働者の保護」(※1)を主眼に改正がなされています。

一方で、改正直後の10月から附帯決議に基づき「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」(以下、在り方研)(※2)が設置され、「派遣社員や派遣先・派遣元企業に分かりやすい制度」となるよう今後の労働者派遣制度の在り方について、法的・制度的な観点から専門的な検討を行うことになりました。すでに在り方研は16回の開催を経て報告書を提出しています(※3)。

このSectionでは今回の改正の内容と、在り方研が附帯決議等に対して検討した報告書の要旨をまとめています。

- Chapter1及び2は、どちらも派遣会社(派遣元)に課される義務ですが、労働者派遣事業全般に均一に関わる事項を「Chapter1.事業に関する改正」とし、派遣社員個々に行わなければならない義務等を「Chapter2.派遣社員に関する改正」と区分しました。
- Chapter1の「Part3.離職後1年以内の元勤務先への派遣禁止」及びChapter2の「Part2.派遣先社員との均衡に向けた配慮の義務化」は各Partの解説にもあるように、派遣先の義務でもあります。

なお、法解釈について確認事項が生じた際は、最寄りの都道府県労働局(※4)や当協会の相談センター(※5)にご確認ください。また、厚生労働省ホームページ<http://www.mhlw.go.jp/>に「労働者派遣法改正に関するQ&A」や「クローズアップ 知っておきたい改正労働者派遣法のポイント」などがありますので、ご参考ください。

- ※1: 「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業条件の整備等に関する法律」から、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改正された。
同法の目的も、下記のように(太字部分)改正されている。

第一章 総則 (目的)

第一条 この法律は、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、**派遣労働者の保護等**を図り、もつて派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

- ※2: 同研究会は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部が開催し、その開催の主旨・目的は次の通り。

「労働者派遣制度については、平成24年3月に成立した改正労働者派遣法の国会審議において、登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業の在り方や、いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度の在り方について、今後、検討・議論を開始すべき旨の附帯決議が付されている。

また、「[国民の声]規制・制度改革集中受付に提出された提案等への対処方針」(平成24年4月3日閣議決定)においても、労働者派遣法における期間制限等の在り方について、必要な見直しの検討を行うとされている。

そのため、学識経験者からなる研究会を開催し、労働者派遣制度の今後の在り方について、法的・制度的な観点から専門的な検討を行う。」(開催要綱引用)

- ※3: 在り方研は2013年8月20日の第16回開催時に報告書を公開した。(P16～21参照)

- ※4: 都道府県労働局の問い合わせ先は右表の通り。(2013年9月1日現在)

- ※5: 一般社団法人 日本人材派遣協会相談センター
(法律や苦情・トラブルに関する無料ご相談窓口)

電話: 03-3222-1605

相談日: 月～金曜日(祝日、年末年始を除く)

時間: 9:30～19:00(通話代は、ご相談者のご負担となります)

労働局名	課室名	代表電話番号
北海道	需給調整事業室	011-709-2311
青森	需給調整事業室	017-721-2000
岩手	需給調整事業室	019-604-3004
宮城	需給調整事業室	022-292-6071
秋田	職業安定課	018-883-0007
山形	需給調整事業室	023-626-6109
福島	需給調整事業室	024-529-5746
茨城	需給調整事業室	029-224-6239
栃木	需給調整事業室	028-610-3556
群馬	需給調整事業室	027-210-5105
埼玉	需給調整事業室	048-600-6211
千葉	需給調整事業室	043-221-5500
東京	需給調整事業第二課	03-3452-1474
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810
新潟	需給調整事業室	025-288-3510
富山	需給調整事業室	076-432-2718
石川	需給調整事業室	076-265-4435
福井	需給調整事業室	0776-26-8609
山梨	職業安定課	055-225-2857
長野	需給調整事業室	026-226-0864
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312
静岡	需給調整事業課	054-271-9980
愛知	需給調整事業第二課	052-219-5587
三重	需給調整事業室	059-226-2165
滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
京都	需給調整事業課	075-241-3225
大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
和歌山	職業安定課	073-488-1160
鳥取	職業安定課	0857-29-1707
島根	職業安定課	0852-20-7017
岡山	需給調整事業室	086-801-5110
広島	需給調整事業課	082-511-1066
山口	需給調整事業室	083-995-0385
徳島	需給調整事業室	088-611-5386
香川	需給調整事業室	087-806-0010
愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
高知	職業安定課	088-885-6051
福岡	需給調整事業課	092-434-9711
佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
長崎	需給調整事業室	095-801-0045
熊本	需給調整事業室	096-211-1731
大分	需給調整事業室	097-535-2095
宮崎	職業安定課	0985-38-8823
鹿児島	需給調整事業室	099-219-8711
沖縄	職業安定課	098-868-1655

事業に関する改正

このChapterでは、労働者派遣制度において派遣会社が事業を営む上で改正された点をまとめています。

派遣会社の事業に関わることは、実際には派遣社員が働く上で、また派遣先企業が派遣制度を活用する上で、大幅な制限を受ける内容にもなっています。例外事項が設けられていることも多く、注意が必要です。



Part 1

日雇派遣の原則禁止

「日雇派遣」とは、雇用期間が30日以内の労働者を派遣することですが、今回の法改正で原則禁止となりました。但し、例外事項も多く、やや複雑で理解の難しい改正内容となっています。ここでは、「(1) 雇用期間と派遣期間の考え方」と「(2) 例外の適用」の2つに分けて説明します。

(1) 雇用期間と派遣期間の考え方

雇用期間が30日以内の派遣は後述する例外を除いて禁止されましたが、雇用期間が31日以上であれば、雇用期間と派遣期間は必ずしも一致する必要はありません。

雇用期間中に「複数の派遣先」あるいは「複数の異なる業務」など、派遣先が変わったり業務が変わったりすることで個々の派遣契約が30日以内であっても、禁止の対象にはなりません。

また、週数日の勤務や短時間（下記、例3を参照）の勤務など、就労日数が30日以下の場合やフルタイム勤務でない場合であっても、雇用期間が31日以上であれば、必ずしも禁止の対象にはなりません。以下の例示を参照ください。

〈①日雇派遣の禁止に抵触しないケース〉

前提として「雇用期間が31日以上労働契約を締結している」ことが必要です。その上で、以下例1～6のような勤務形態でも日雇派遣の禁止に抵触はしません。

①-1 複数の派遣先に勤務

例1) A社へ2週間、B社へ1週間、C社へ2週間派遣する場合

①-2 複数の業務で勤務

例2) 最初の1週間は自由化業務（一般事務等）、その後事務用機器操作業務に就く場合

①-3 労働契約期間内の就労時間の合計を、週単位に換算した場合に概ね20時間以上の勤務

例3) 1日4時間の労働で、週5日勤務する場合

例4) 1日7時間の労働で、週3日勤務する場合

例5) 1日8時間の労働で、月初と月末にそれぞれ

5日間勤務、その間は週数日程度勤務する場合

また、以下のようなケースも日雇派遣の禁止に抵触しません。

①-4 31以上の雇用期間で労働契約を結んだにも関わらず、派遣社員が自発的に離職を申し出て、結果として30日以内の雇用期間になった場合

例6) 3ヵ月の雇用期間であったものが、派遣社員が家庭の事情で就労できなくなり、結果として労働契約が20日間で途中終了した場合

〈②日雇派遣の禁止に抵触するケース〉

一方で、雇用期間が31日以上労働契約を締結しても以下の例7～9のようなケースは、日雇派遣とみなされますので注意が必要です。

②-1 派遣期間が僅か数日しかなく、明らかに雇用期間と派遣期間が異なる。

例7) 派遣勤務が1日の場合

例8) 雇用期間の初日と最終日にしか派遣勤務がない場合

②-2 雇用期間が31日以上労働契約終了後、新たに30日以内の契約を締結する。

例9) 雇用期間が2ヵ月の労働契約終了後、残務処理や引継等のため、新たに雇用期間15日の労働契約を結ぶ場合

「新たに」労働契約を締結するのであれば、やはり30日以内の雇用期間の派遣労働は認められない、という解釈です。派遣社員との同意の上で契約期間の変更等をする場合については、脱法的なものでない限り可能であるとされています。

以上が、雇用期間と派遣期間の考え方になります。週平均で概ね20時間以上を目安にして派遣就労が可能であれば、日雇派遣の禁止には抵触しないと考えられますが、個別ケースの可否については各都道府県労働局に確認ください。

(2) 例外の適用

日雇派遣の禁止としては30日以内の雇用期間で派遣就労することは認めていませんが、①業務内容と②労働者の属性に応じた例外が設けられています。

① 業務内容による例外

受入期間制限のない政令業務の中から、以下18の業務では日雇派遣（30日以内の雇用期間の派遣労働）が認められています（※1）。

今回の改正に伴い、法第40条の2第1項第1号に規定する政令で定める業務（派遣可能期間の制限の適用を受けない業務）について、政令（労働者派遣法施行令）での規定の仕方が変わりました。これにより政令業務の条番号及び号番号が変わりましたので、参考までに旧政令26業務の号番号も記載しました。各業務の具体的内容については、旧施行令の解釈と同様です。

施行令第4条第1項
(法第35条の3第1項の政令で定める業務等)

新号数	業務	旧号数
令第4条第1項第1号	情報処理システム開発	1号
令第4条第1項第2号	機械設計	2号
令第4条第1項第3号	事務用機器操作	5号
令第4条第1項第4号	通訳、翻訳、速記	6号
令第4条第1項第5号	秘書	7号
令第4条第1項第6号	ファイリング	8号
令第4条第1項第7号	調査	9号
令第4条第1項第8号	財務	10号
令第4条第1項第9号	取引文書作成	11号
令第4条第1項第10号	デモンストレーション	12号
令第4条第1項第11号	添乗	13号
令第4条第1項第12号	受付、案内	16号
令第4条第1項第13号	研究開発	17号
令第4条第1項第14号	事業の実施体制の企画、立案	18号
令第4条第1項第15号	書籍等の制作・編修	19号
令第4条第1項第16号	広告デザイン	20号
令第4条第1項第17号	OA インストラクション	23号
令第4条第1項第18号	セールスエンジニアの営業	25号

② 労働者の属性による例外（※2）

業務による例外の他に、一定の要件を満たす求職者は、日雇派遣での就労が例外的に認められています。以下の4つの要件のいずれかを満たせば、①の業務以外でも日雇派遣に就くことが認められます。

- ア) 60歳以上の方
- イ) 雇用保険の適用を受けない学生
- ウ) 副業として従事する方
- エ) 主たる生計者ではない方

〈具体的な例外内容の説明〉

それぞれの要件について簡単な説明を加えます。

ア) 60歳以上の方

60歳以上の方については、雇用機会の確保が相対的に困難であることが考慮され、高齢者の雇用の確保の観点から、日雇派遣の禁止の例外となりました。

イ) 雇用保険の適用を受けない学生

いわゆる昼間学生のことです。通信教育、夜間や定時制の学生は対象となりません（※3）。

ただし、昼間学生でも休学中の場合は雇用保険の対象となることから、例外とはなりません。

ウ) 副業として従事する方

生業収入（最も多い収入）が500万円以上ある方は、副業として日雇派遣に就くことが可能です。ここで注意が必要なのは、生業とは一番収入の多い仕事を対象とされていることです。

例10) 2つの仕事を兼任し、A社から400万円、B社から320万円の年収を得ている場合

この場合は、合計で720万円となっていますが、生業がA社の400万円となり、基準の500万円に達していませんから、日雇派遣に就くことはできません。

エ) 主たる生計者ではない方

世帯収入（生計を一にする家族等の収入合計）が年収500万円以上で、その世帯の主たる生計者でない方ならば、日雇派遣は可能です。「主たる生計者」とは、世帯収入の50%以上の収入を得ている方を指します。

例11) 世帯収入に占める年収が、Aさん260万円、Bさん250万円の場合

世帯収入が500万円を超えていますが、Aさんは世帯収入の50%以上の収入があるため、主たる生計者となり日雇派遣に付くことができません。一方でBさんは主たる生計者ではありませんので、日雇派遣に就くことが可能です。

例12) 世帯収入に占める年収が、Cさん320万円、Dさん240万円、Eさん240万円の場合

世帯収入は800万円ですが、世帯収入に占める割合は、Cさん40%、Dさん30%、Eさん30%となり、3名とも主たる生計者ではないということになりますので、日雇派遣に就くことができます。

上記のウ) とエ) については、生活のためにやむをえず日雇派遣という働き方を選ぶことが少ない等という観点から例外となりました。なお、ウ) の「生業となる収入」もエ) の「世帯収入」も、税金や社会保険料等の控除前の金額です。

〈日雇派遣の例外になる労働者の属性の確認〉

最後に4つの例外条件の確認方法ですが、日雇派遣の原則禁止の例外要件を満たすかどうかは、労働契約ごとに確認することが基本です。ただし、要件によって確認方法も確認書類も異なりますので、下記を参照ください。

ア) 60歳以上の方

過去に身分証明書(運転免許書やパスポート等)で「60歳以上」に該当することが確認されていれば、再度の確認は必ずしも必要としません。

イ) 雇用保険の適用を受けない学生

数週間程度の期間内に「昼間学生」に該当することを学生証等で確認している場合には、退学等により要件を満たさなくなったことが明らかである場合を除き、必ずしも再度の確認を要しません。ただし、年度替わりの時期等では学籍変更の有無など再度の確認が必要となります。

ウ) 副業として従事する方

前年収入において、ひとつの仕事で500万円以上の収入があることがわかる公的書類(源泉徴収票、所得証明書等

※写しでも可)を毎年確認する必要があります。当年内の収入でも、既にひとつの仕事で500万円以上の収入を得ている場合は、その証明を確認することで日雇派遣に就くことができます。

エ) 主たる生計者ではない方

ウ)と同様に前年収入を公的書類(源泉徴収票、所得証明書 ※写しでも可)によって、毎年確認する必要があります。本人の年収と世帯(生計を一にしている家族等)を構成する各人の年収を確認するとともに、本人が主たる生計者ではないことの確認も必要です。

また、生計を一にしていることがわかる書類(住民票、健康保険証、仕送りなどを確認できるもの ※写しでも可)の確認も必要となります。

Part2 グループ企業派遣の8割制限

派遣会社と同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣会社が本来果たすべき労働力需給調整機能(※3)としての役割が果たされないということから、派遣会社とそのグループ企業に派遣する割合が全体の8割以下に制限されました。

なお、従来から、専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供すること(いわゆる「専ら派遣」)は禁止されてきましたが、今回の法改正による変更はありません(法第7条第1項の1及び第48条第2項)。

グループ企業の対象範囲は、下記の定義となります。

派遣会社が連結子会社(※4)の場合

- 派遣会社の親会社
- 派遣会社の親会社の子会社

ただし、親子関係は連結決算の範囲で判断する。

派遣会社が連結子会社ではない場合

- 派遣会社の親会社等
- 派遣会社の親会社等の子会社等

ただし、親子関係は外形基準(※5)で判断する。

- ※1: 日雇派遣が認められない政令業務は、右の10業務である。他に政令業務以外の自由化業務も日雇派遣は認められていない。なお、従来から派遣適用除外されていた「港湾運送業務」「建設業務」「警備業務」等は、引き続き派遣自体が禁止されている。
- ※2: 施行令第4条第1項「2. 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条、第二百二十四条又は第三百三十四条第一項の学校の学生又は生徒(同法第四条第一項に規定する定時制の課程に在学者その他厚生労働省令で定める者を除く。)である場合」と学生の定義を明確にしている。
- ※3: 求職者と求人側の企業・団体との間を円滑に結びつける役割のこと。それを果たすには、より多くの求職者とより多くの求人側が在ることが望ましいことから、特定の少数求人側しか持たないことは、その機能を低下させることになる。
- ※4: 「連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則」に定められる「連結財務諸表」に掲載される子会社。
- ※5: 明確な基準がないので、議決権の過半数を所有する、出資金の過半を出資するとか、親会社と同等の立場と認められる場合に親子関係にあると判断する(よって本来の親子関係の定義に含まれないケースもあることから「等」という表記が付く)。

また、派遣割合の計算方式は、次の計算式になります。

$$\text{派遣割合} = \frac{\text{全派遣社員のグループ企業での総労働時間} - \text{定年退職者が派遣社員となった場合のグループ企業での総労働時間}}{\text{全派遣社員の総労働時間}}$$

「総労働時間」は、残業時間等も含めた全ての労働時間です。このとき、対象となるグループ企業を60歳以上で定年退職した人が派遣社員として対象グループ内の企業で就労している場合は、その派遣社員の総労働時間は分子から除外されます(この定年退職者には、継続雇用後に離職した人や継続雇用中の人も含まれます)。

なお、派遣会社は、年1回事業年度終了後3か月以内に「グループ企業内派遣の派遣割合」を厚生労働大臣に報告することが義務化されました(事業所ごとに作成する「労働者派遣事業報告書」と異なり、この報告提出用の「関係派遣先派遣割合報告書」は事業主単位で作成します)。

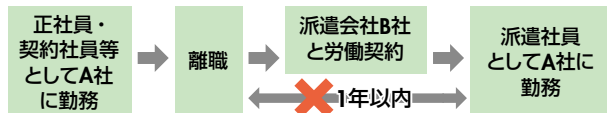
施行令第5条(法第40条の2第1項第1号の政令で定める業務)

令第5条第1号	放送機器操作	3号
令第5条第2号	放送番組等の制作	4号
令第5条第3号	建築物清掃	14号
令第5条第4号	建築設備運転	15号
令第5条第5号	駐車場管理等	16号
令第5条第6号	インテリアコーディネーター	21号
令第5条第7号	アナウンサー	22号
令第5条第8号	テレマーケティングの営業	24号
令第5条第9号	放送番組等における大道具・小道具	26号
令第5条第10号	水道施設等の設備運転	(新規追加)

Part 3

離職後1年以内の元勤務先への派遣禁止

直接雇用している従業員（正社員に限らず）を派遣会社に
移籍させたうえで元の職場に受け入れることにより労働条件が
切り下げられるということがないように、**離職後1年以内の人
を元の勤務先（事業者）に派遣することは禁止**とされました。



この禁止事項は、派遣会社が派遣することだけを禁止して
いるのではなく、元の勤務先が受け入れることも禁止して
います。また、元の勤務先は事業者（会社・団体など）単位
となりますから、勤務地や部署が異なっても禁止となります。

なお、60歳以上の定年退職者はこの禁止対象とはなりません。

Part 4

マージン率等の情報公開の義務化

**派遣で就業しようとする人や派遣先となる事業者がより適
切な派遣会社を選択できるように情報提供が義務化**されまし
た。義務化の対象は、派遣会社のマージン率や派遣社員の
教育訓練への取り組み状況等の情報です。

今回の法改正では「マージン」を「派遣料金（派遣先が派遣
会社へ支払う料金）から賃金（派遣会社が派遣社員に支払
う賃金）の差額」と定義し、「マージン率」の計算方式を
「（派遣料金の平均額 - 派遣労働者の賃金平均額）÷ 派遣
料金の平均額」としています（下図参照）。

派遣料金（派遣先が派遣会社へ支払う料金）	
賃金（派遣会社が労働者に支払う賃金）	マージン
$\text{マージン率} = \left(\frac{\text{派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金平均額}}{\text{派遣料金の平均額}} \right)$	

この定義による「マージン」には、派遣社員にかかわる社
会保険や労働保険、有給休暇分の給与、教育研修費などの
費用が含まれています。また、派遣社員の募集関連費、営
業活動（派遣先企業の開拓など）にかかわる諸経費、事業
運営に必要な一般管理費（事業所賃料・システム関連費・人
件費など）も全て含まれています。

したがって、派遣社員の社会保険加入率が高い会社や有
給消化率が高い会社、派遣社員の教育研修に費用をかけて
いる会社などはマージンが大きくなり、一方で、派遣社員の
福利厚生や教育研修への投資が少ない会社はマージンが小

さくなる傾向がありますので、一概にマージンの多寡をもっ
て派遣会社の良し悪しを判断することはできません（※6）。

厚生労働省も「情報提供の際には、マージン率のみなら
ず教育訓練やその他参考となると認められる事項（福利厚生
等）についても可能なかぎり分かりやすく記載することで、
派遣元事業主の取り組みが労働者や派遣先等に正確に伝わ
るようにすることが重要」としています。

なお、「マージン率」の公開は、各事業年度終了後（※7）
に事業所単位もしくは、各事業所が一として経営体をなして
いる場合はその範囲内（地域や領域、あるいは事業者全体）
の平均で算出し、「事業所への書類の備付け、インターネット
の利用その他の適切な方法（施行規則第18条の2）」によ
り公開するとされています。

また、派遣元が行うべき情報公開では、マージン率や教
育訓練に関する事項以外にも、以下の項目の公開（同じく年
度単位で可）が義務付けられています（法第23条第5項）。

- 事業所ごとの派遣社員の数
- 労働者派遣の役務の提供を受けた者の数
- 労働者派遣に関する料金の額の平均額
- 派遣社員の賃金の額の平均額
- その他労働者派遣事業の業務に関し参考となると認めら
れる事項（福利厚生やマッチング状況等）

※6：（一社）日本人材派遣協会の調査では、賃金を除いたマージン率が30%程度、営業利益は2%弱が一般的。<http://www.jassa.jp/employee/explanation.html>

※7：2012年10月1日法改正後に終了する事業年度から公開が義務となる。例えば、事業年度末が3月末の場合、2012年4月から2013年3月の事業年度が最初の公開対象となる。

Chapter 2

派遣社員に関する改正

今回の改正で法律名称と目的の変更がなされて、派遣社員保護の方針が明確に打ち出されました。それゆえ、派遣社員に関わる改正でも「待遇」「雇用」に関する変更が幾つも見られます。このChapterでは、派遣社員が仕事に就く際に深く関係する改正について説明します。

Part 1

派遣社員への派遣料金の明示義務化

Chapter1の最後でマージン率の情報公開について説明しましたが、この法改正部分ではより直接的に、**個々の派遣社員に対して「労働者派遣に関する料金額（派遣料金）」を明示することが義務化されています。**

派遣料金の明示時期は、①雇入時 ②派遣開始時 ③派遣料金額の変更時 それぞれに行う必要があります。ただし、①と②の明示内容に変更がない場合は、再度の明示は必要がありません。登録型派遣の場合は一般に①と②が同時になりますので、この時点で1回明示することで可とされています。

明示すべき派遣料金とは、以下のいずれかになります。

- ①派遣社員本人の業務の派遣料金
- ②派遣社員が所属する派遣元事業所における派遣料金の平均額

①においては、派遣料金の変更がなく賃金の変更のみがあった場合は再度の料金明示の義務はありませんが、何らかの事情で賃金の変更がなくとも派遣料金に変更があった場合には明示の義務が生じます。

②は前年度の平均額となりますので、Chapter1 Part4のマージン率算出に使った平均額を用いることができます。ただし、厚生労働省作成の労働者派遣事業関係業務取扱要領（以下、取扱要領）の第8「10. 労働者派遣に関する料金の額の明示」には、「事業年度期間中に派遣料金額の平均が大きく変わる見込みがある場合には、再明示することが望ましい」とあります。

なお、派遣料金の明示にあたっては、時間額、日額、月額、年額等の単位を示す必要があります。また、書面、FAX、電子メールのいずれか、記録が残る形式で示す必要もあります。

Part 2

待遇に関する事項の説明義務化

派遣社員として雇用しようとする人へ「待遇の説明」をすることが義務化されました。派遣社員として雇用しようとする人とは、一般労働者派遣事業の登録状態の人などのことで、派遣社員として就労することを考えている人が、実際の就労時の賃金見込み額等を事前に把握し安心・納得して働くことができるようにすることを目的としています。

説明事項は以下の4点です。

- ①派遣労働者として雇用した場合における賃金額の見込み
- ②その他の待遇に関する事項
- ③事業運営に関する事項（会社概要等）
- ④労働者派遣制度の概要

①の「賃金額の見込み」は、対象者の能力・経験・職歴・保

有資格等を考慮した説明時点の見込み額（一定の幅があっても可）のことです。

②の「その他の待遇」とは、想定される就業時間や就業日・就業場所・派遣期間、社会保険・労働保険の適用有無、教育研修、福利厚生等に関することですが、説明可能な事項についてで差し支えないとされています。

③の「事業運営に関する事項」は、派遣会社の概要（事業内容、事業規模等）のことですので、既存の会社パンフレット等活用して説明することが考えられます。

④の「労働者派遣制度の概要」は、労働者派遣制度の大まかな概要を説明することです。厚生労働省で作成している派遣労働者向けのパンフレットや派遣会社の既存資料を活用す

ることができます。

説明の方法ですが、①の「賃金額の見込み」は、書面、FAX、電子メールを用いることとされています。また、電子メールを利用する際には電子メール本文の中で賃金額の見込みを明示する必要があり、派遣会社のホームページのリンク先

を記載するなどの方法は、原則として認められていません。

②③④は、書面、FAX、電子メール、口頭、インターネットなど、いずれでも可です。なお、インターネットにより説明する場合には、派遣会社のホームページのリンク先を明示するなど、確認すべき画面が分かるようにする必要があります。

Part 3

派遣先従業員との均衡に向けた配慮の義務化

派遣会社に対して、派遣社員と派遣先従業員の均衡待遇に配慮することが義務化されました。また、派遣先企業に対しても、派遣会社の求めに応じて必要な情報を提供するように努めることが義務化されました。「均衡待遇」とは、賃金、教育訓練、福利厚生等にわたるものです。

第30条の2

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

法第30条の2第1項では、以下の3点を考慮して派遣社員の賃金を決定するよう配慮することを記しています。

- ①派遣社員の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先従業員の賃金水準
- ②派遣社員の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準
- ③派遣社員の職務の内容・成果、意欲、能力、経験等

また、取扱要領では、この賃金の決定に関する配慮について、以下4つの留意事項を設けています。

- ア) ①および②の「派遣社員の従事する業務と同種の業務に従事する」については、例えばグループで仕事をする場合に派遣社員がそのグループに所属し、派遣先従業員と同様の業務を行っている場合、基本的には「同種の業務」に従事すると考えられる。

また、一般の労働者との比較に際しても、厚生労働省編職業分類の細分類項目を参考にすることなどが考えられる。

- イ) 均衡を考慮する必要がある「賃金」は、労働基準法の定義「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべて」(労働基準法第11条)で判断する。
- ウ) 各種手当等の取扱いも、派遣先従業員との均衡等を踏まえた措置を取ることが望ましい。
- エ) 同種の業務に従事する派遣先従業員の賃金水準との均衡を考慮した結果のみで、派遣社員の賃金を引き下げることは、法の趣旨を踏まえた対応とはいえ、一方的な不利益変更になることから問題が生じる。

法同第2項では、教育訓練や福利厚生等の実施、円滑な派遣就業の確保のために必要な措置などについて配慮することが求められています。また、厚生労働省が告示している「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」では、

「派遣会社は、法の趣旨を踏まえ、労働者派遣に係る業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等を始めとする派遣社員の福利厚生等の措置について、当該派遣社員の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される従業員の福利厚生等の実状を把握し、当該派遣先に雇用される従業員との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めること」

としています。第2項に関する取扱要領の留意点は2つです。

- ア) 「派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置」とは、例えば、派遣先の福利厚生施設の利用や職場内研修への参加等が考えられる。
- イ) 「派遣社員が業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等」とは、例えばOA機器操作を円滑に行うための周辺機器の貸与や、着衣への汚れを防止するための衣服、手袋等の支給、業務を迅速に進めるための研修の受講等、様々なものが考えられ、派

遣会社は、派遣先に対し、派遣社員と同種の業務に従事している従業員等の福利厚生等の実状について情報提供を求める、派遣社員に要望を聴取する等を通じて実状を把握し、必要な措置を講ずるよう努めなければならないものである。

ア) でいう福利厚生施設は、社員食堂や休憩室などが考えられます。また、職場内研修は派遣会社において実施可能な内容であれば、それを妨げるものではありません。

教育訓練や福利厚生等に関して、派遣社員と派遣先従業員との均衡待遇を配慮する場合、派遣先の教育研修や福利厚生等が派遣社員にも提供されることが必要になることも多く、派遣先の理解と協力が必要になりますので、派遣会社としては派遣先への働きかけが重要な役割になります。なお、労働者派遣法第40条（適正な派遣就業の確保等）では、第3項に均衡待遇の配慮における派遣先の努力義務として、以下のように定めています。

第40条の第3項

派遣先は、第30条の2の規定による措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者に関する情報であって当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように努めなければならない。

また、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」では、「派遣先は、法に基づき、派遣会社の求めに応じ、派遣社員が従事する業務と同種の業務に従事している従業員等の賃金水準、教育訓練、福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を派遣会社に提供するとともに、派遣会社が当該派遣社員の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣会社からの求めに応じ、当該派遣社員の職務の評価等に協力をするよう努めなければならない」

としています。つまり、均衡待遇の配慮に関する措置については、派遣先と派遣会社と立場こそ違え、共同でその義務を担うことが求められています。

Part4

無期雇用への転換推進措置の努力義務化

派遣会社に対して、**有期雇用の派遣社員の希望に応じて無期雇用の労働者に転換できるように努めることが義務化**されており、以下のいずれかの措置をとるよう努めなければならないとされています。この努力義務は、雇用期間が通算1年以上になる派遣社員を対象とします。

- ①派遣会社が無期雇用の労働者として雇用する機会の提供
- ②紹介予定派遣の対象とすることで、派遣先での直接雇用を推進
- ③無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練などの実施

「通算1年以上」とは、派遣会社に最初に雇用されてからその時点までの雇用期間が通算して1年以上であるかどうかで判断します。

無期雇用への転換は派遣社員本人の意思によりますので、

派遣会社はその時々派遣社員の意思を確認しておく必要がありますが、雇入時に無期雇用への転換推進措置の制度を説明し、無期雇用への転換を希望する場合の社内窓口等を紹介することでも差し支えありません。

また、③には、無記雇用への転換に資する各種講習・セミナー、キャリアコンサルティング等の実施や、これらの受講支援等も含まれます。

なお、派遣先への通知義務に「派遣社員の雇用契約が有期雇用か無期雇用かのいずれか」を伝えることが追加されました。また、変更があった場合も、遅滞なく変更内容を派遣先に通知することも義務付けられています。（法 第35条）したがって、①の措置によって、派遣社員との雇用契約を無期雇用に変更した場合には、速やかに派遣先に通知することが必要です。

Chapter 3

派遣先に関する改正

Chapter1の事業に関する改正、及びChapter2の派遣社員に関する改正においても、派遣先企業へ影響する改正がありました。このChapterでは、派遣先に比較的大きく関わる改正点を説明します。

Part 1

派遣先による労働契約申込義務の適用除外

派遣先による労働契約申込義務の対象から、派遣会社が無期雇用する派遣社員は適用対象外（政令業務従事者に限る）となりました。派遣先は3年を超えて同一の派遣社員を受け入れている場合、その派遣社員と同一の業務に従事する従業員を新たに雇い入れようとするときは、当該の派遣社員に対して労働契約の申込み義務がありますが、今回の法改正で派遣会社との雇用契約が無期雇用であり、派遣受入期間制限のない業務（政令業務）に従事する派遣社員は、その対象外となりました（法 第40条の5）。

Chapter2のPart4で、派遣会社は派遣先に派遣社員の雇用契約が有期雇用か無期雇用かのいずれかを通知する義務が追加されたことを説明しましたが、派遣先は、この通知を確認することで派遣会社と派遣社員の雇用契約を確認することができます。



Part 2

派遣先都合による契約解除に講ずべき措置の明確化

派遣契約の中途解除によって派遣社員の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を中途解除する場合の措置が義務化されました。この措置は、すでに2008年12月10日付けで厚生労働省より各都道府県労働局へ通達されており、2009年3月31日には派遣元及び派遣先指針それぞれに加えられていましたが、今回の法律改正によって、法律として義務化されました（法第26条第1項第8号、法第29条の2）。

具体的には、派遣先の都合によって派遣契約を解除する場合には、

- ① 派遣社員の新たな就業機会の確保
- ② 派遣社員に対する休業手当等の支払いに要する費用の負担
- ③ その他の派遣社員の雇用の安定を図るために必要な措置

等の措置を、派遣先はとらなくてはなりません。

派遣先が講ずべき措置に関する指針および取扱要領では、更に具体的に次のように定めています。

(1) 派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣先は派遣社員の新たな就業機会の確保を図ること、及びこれができないときには少なくとも派遣契約の解除に伴い派遣会社が派遣社員を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害（休業手当、解雇予告手当等）に相当する額以上の額について、損害賠償を行うことを派遣契約に定めなければならない。

(2) 派遣契約の解除の事前の申入れ

あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣会社に解除の申入れを行うこと。

(3) 派遣先における就業機会の確保

派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、派遣社員の新たな就業機会の確保を図ること。

(4) 損害賠償等に係る適切な措置

派遣社員の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも派遣契約の解除に伴い派遣会社が派遣社員を休業させること等により生じた損害賠償を行わなければならない。

例えば、派遣会社が派遣社員を休業させる場合は休業手当に相当する額以上、また、派遣会社がやむを得ない事由により派遣社員を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われな

かったことにより派遣会社が解雇の予告をしないときは30日以上、予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは解雇の日の30日前の日から予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の、損害の賠償を行わなければならないこと。(上記は、派遣会社に生ずる損害の例示であり、休業手当及び解雇予告手当以外のものについても、それが派遣先の責に帰すべき事由により派遣会社実際に生じた損害であれば、賠償を行わなければならない。)

(5) 派遣会社から請求があったときは、派遣契約の解除を行う理由を明らかにすること。



労働契約申込みみなし制度 (2015年10月1日施行)

派遣先が違法派遣と知りながら(あるいは知らなかったことに過失があり)派遣社員を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣社員に対して労働契約の申し込み(直接雇用の申し込み)をしたものとみなす制度です。

具体的な違法行為とは、以下のことを想定しています。

- ① 派遣受入禁止業務(※1)に派遣社員を受け入れている場合
- ② 無許可・無届の派遣元事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③ 自由化業務(政令で定められている業務(※2)以外の業務)で派遣受入期間を超過しても派遣で受け入れている場合
- ④ いわゆる偽装請負(※3)状態である場合

労働契約の申込みは、派遣社員として締結されていた条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたとみなされ、上記の違法行為を終了させた日から1年間は撤回できません。また、派遣社員が直接雇用を受け入れるか否かの判断は、本人の意思が尊重されます。

この「労働契約申込みみなし制度」は、2015年10月1日より、労働者派遣法第40条の6~8として施行されることが決まっていますが、法改正時の附帯決議でも運用上の課題が指摘されており、施行までに基準を明確化することや周知と意見聴取を徹底することが求められています。

※1：港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療業務(ただし、紹介予定派遣等幾つかの条件下では可)等

※2：施行令第4条第1項、及び第5条の計28業務

※3：書類上、形式的には請負(委託)契約だが、実態としては労働者派遣であるもの。発注者が雇用関係のない請負側の労働者を指揮命令しているケースが代表的である。

※4：参議院 厚生労働委員会(2012年3月27日) 附帯決議 抜粋

二、いわゆる専門二十六業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先事業主に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。検討の結論が出るまでの間、期間制限違反の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に、必要な限度においてのみ実施するよう徹底すること。

また、労働契約申込みみなし規定の適用に当たっては、事業主及び労働者に対し、期間制限違反に該当するかどうか等の助言を丁寧に行うこと。

三、いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう徹底すること。また、労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業主及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。

四、労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。

Chapter 4

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 報告

2012年の労働者派遣法の改正審議の際、衆参両院において「登録型派遣・製造業務派遣の在り方、特定労働者派遣の在り方について、改正法施行後1年をめどに論点を整理した上で労働政策審議会での議論を開始すること」「期間制限の在り方について速やかに見直しの検討を開始すること等を内容とする附帯決議が付され、労働者派遣制度について有識者による法的・制度的観点からの幅広い検討を行うために「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」が設置されました。

在り方研究会では、附帯決議で指摘された論点を含む、労働者派遣制度を取り巻く諸課題について、改正法施行直後の2012年10月より16回にわたって検討を実施し、2013年8月20日に報告書を提出しています。このChapterでは、在り方研究会の報告書(※1)について説明します。

在り方研究会(※2)は、労働経済分野や労働法分野などの学識者によって構成されており、広く今後の労働者派遣制度の在り方を検討するために設けられた研究会です。2012年10月17日～2013年8月20日の約10ヵ月間に計16開催されました。

さて、附帯決議のテーマを箇条書きに整理してみますと次のようになります。

- 1) 登録型派遣の在り方
- 2) 製造業務派遣の在り方
- 3) 特定労働者派遣の在り方
- 4) 派遣期間の取り扱い
- 5) 偽装請負の指導監督
- 6) 労働契約申込みみなし制度の運用
(特に就業機会の縮小対策)
- 7) 派遣労働者への労働・社会保険の適用促進
- 8) 優良な派遣元事業主の育成
- 9) 派遣労働者の職業能力の開発

※1：在り方研究会の報告書は、厚生労働省ホームページの「厚生労働省からの御案内 / 政策について / 審議会・研究会等」→「上記以外の検討会、研究会等 / 職業安定局」→「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会(平成24年10月～) / 第16回 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 報告書案について」で閲覧可能。

※2：この報告書は、労働者派遣制度の検討について、以下の3点を基本的な視点として持つことが適当であると記している。

- ① 労働者派遣制度の労働力需給調整における役割を評価しながら、派遣労働者の保護及び雇用の安定等を積極的に図ること
- ② 派遣労働者のキャリアアップを推進すること
- ③ 労使双方にとってわかりやすい制度とすること

以下、附帯決議の各テーマについて在り方研究会の検討報告を説明します。

※以下 内は、報告書と同時に出された「概要」からの引用

1) 登録型派遣の在り方

- 登録型派遣は労働力の需給調整の仕組みとして有効に機能しており、仮に禁止した場合、経済活動や雇用への影響が懸念される。
- 登録型派遣については、雇用の不安定性への対応が必要であり、後述の雇用安定措置を講じていくことが考えられる。

登録型派遣については、雇用が不安定になりやすいという問題点が指摘されていますが、報告書では「こうした働き方を希望する派遣社員が数多く存在するなど、労働力の需給調整を図る仕組みとして有効に機能しており、特に、臨時的・一時的な労働需要に対する迅速なマッチングシステムとして労使双方のニーズが大きい」と評価しています。

また、仮に登録型派遣を禁止した場合、「派遣制度の労働力需給調整機能が抑制され、経済活動や雇用へ大きな影響が生じることが懸念される」。加えて、「代替手段として業務請負に切り替えることも想定されるが、その場合には、いわゆる偽装請負が拡大するおそれもあることが懸念される」と登録型派遣を禁止することの問題を指摘しています。

一方で、「登録型派遣の問題は、主にその雇用の不安定性にある」とも確認しており、「雇用の不安定性への対応として、必要な場合には、雇用安定措置(後述)を講じていく」ことも要請しています。

2) 製造業務派遣の在り方

- 製造業務派遣について指摘されている問題は、製造業務の有期雇用労働者一般に関係する事項であり、労働者派遣制度の中で対応すべき理由に乏しい。雇用の不安定性については、登録型派遣をめぐる雇用の不安定性の議論の中で検討すべき。

製造業務派遣については、様々な業務の中でも景気動向等の労働力需要の変動の影響が大きいこと、安全衛生上の観点、製造現場での技術継承が困難になる等の問題が指摘されています。しかし、報告書では「これらのことは製造業務で働く有期雇用全般に広く当てはまる事柄で、派遣固有の問題ではない」ことから、派遣制度の中で対応すべき理由に乏しいとしています。

また、特に問題とされている製造業務派遣の雇用の不安定性についても、「登録型派遣の問題点と共通していることから、製造業務派遣のみを取り出すのではなく、登録型派遣をめぐる議論の中で併せて検討すべきである」としています。

3) 特定労働者派遣の在り方

- 特定労働者派遣事業には有期雇用を回復更新している者も含まれており、それらの者の雇用が必ずしも安定していない状況。
- 「常時雇用される」を「期間の定めのない」ものと再整理することで、特定労働者派遣事業はすべての派遣労働者を無期雇用する派遣元に限定することが適当。

「常時雇用される者のみを派遣する事業が特定労働者派遣事業と定義されています。いわゆる「登録型派遣」に対して「常用型派遣」と言われるものです。しかし、この「常時雇用される者」には法律上の定義はなく、運用上、

①期間の定めがなく雇用されている者

②1年を超えて雇用されている者

③1年を超える見込みで雇用されている者

の全てが含まれています。②③は「期間の定めのある」有期雇用として、契約更新が繰り返されていますので、雇用が必ずしも安定していない状況にあります。そこで報告書では、「常時雇用される」を「期間の定めのない」ものと再度整理して、特定労働者派遣事業は「派遣社員を無期雇用する派遣会社」に限定することが適当としています。

なお、報告書は、特定労働者派遣事業について、労働者の働く場の提供に関する事業であることや、一般労働者派遣事業と同様の有期雇用派遣を行っている者が存在するという理由から、従来から許可制にすべきとの意見があることについて、「上記の無期雇用に限定するという見直しで後者に対しては対応できることから、見直し後の状況を確実に把

握した上でさらに許可制とすべきか否かについて必要な検討を行うことが適当」としています。

4) 派遣期間の取り扱い

派遣期間に関わる問題について、報告書では以下2つの点から検討を進めています。

(1) 26業務という区分に基づく規制の在り方について

- 「専門性」は時代とともに変化するため、判断基準を明確に定義するのは困難。
- 26業務の該当の有無をめぐる関係者間で解釈の違いが生じるケースが発生。いわゆる付随的な業務についても、該当の有無の判断が難しいという意見。
- 現行の26業務という区分に基づく規制の廃止を含め、労働政策審議会で議論していくことが適当。

報告書では政令業務(※3)について、関係者の間で解釈の違いが生じるケースが発生している現状も踏まえ、「専門性は技術革新等により変化するものであり、制度の安定性という観点からも専門性を判断する基準を明確に定義するのは困難」と指摘しています。また、いわゆる付随的な業務(※4)についても、その管理をすることが困難な状況を認めています。

その上で、「派遣社員や派遣会社・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう」検討することが強く求められていることから、「現行の26業務という区分に基づく規制の廃止を含めて、労働政策審議会で議論していくことが適当」としています。

(2) 現行の常用代替防止策の課題

- 常用代替防止は派遣労働者の保護や雇用の安定と必ずしも両立しない。
- 正規雇用労働者と同様の待遇の派遣労働者まで一律に抑制の対象とすることは適当でない。
- 期間制限の存在が派遣労働者の雇用の不安定性の一因に。
- 派遣労働者の所属する単位を変更すれば、同一の派遣労働者の受入れを長期間続けることができる仕組みとなっている。

常用代替防止については、「派遣先の常用労働者を保護する考え方であり、派遣社員の保護や雇用の安定と必ずしも両立しない」「制度創設時、常用代替を防止する趣旨は、正規雇用労働者の雇用を基本とする日本型雇用慣行を維持することにあつたが、近年、非正規雇用労働者は増加を続けており、派遣社員のみを常用代替防止の対象とし続けることに十分な整合性はない」「現行の常用代替防止の考え方は、派遣先の常用労働者との代替を防ぐことのみに着目しており、多様な派遣社員の実情にも十分に即しておらず、

日本の労働市場の中で派遣労働をどう評価し位置付けていくかという視点が欠けている」と様々な問題を指摘しています。

また、常用代替防止のために設けられている派遣期間の制限という規制方法についても、「期間制限の存在が、派遣社員の雇用の不安定性の一因となっている」「個々の派遣社員の就業期間には関係なく、当該業務の期間の上限を迎えた時点で派遣が終了となり、派遣社員本人の納得感やキャリア形成の観点から疑問が呈されている」と指摘しています。

(3) 常用代替防止の再構成

- 有期雇用派遣は、間接雇用かつ有期雇用であるため、派遣労働者の雇用の不安定性、キャリアアップの機会が乏しい、派遣先での望ましくない派遣利用の可能性、拡大しやすい性質といった特徴があることから、一定の制約を設け、無限定な拡大を抑制していくことが望ましい。
- 常用代替防止の考え方は、今後、対象を有期雇用派遣に再整理した上で、
 - ・個人が特定の仕事に有期雇用派遣として固定されない、また労働市場全体で有期雇用派遣が無限定に拡大しないという個人レベルの常用代替防止
 - ・派遣先の常用労働者が有期雇用派遣に代替されないことという派遣先レベルの常用代替防止
 の2つを組み合わせた考え方に再構成。
- 無期雇用派遣は常用代替防止の対象から外すが、無期雇用の労働者にふさわしい良好な雇用の質の確保を図っていくことが望まれる。

報告者は、現行制度の基礎となる常用代替防止の考え方及び規制手法について、「その本質に関わる様々な課題があり、根本から再検討することが必要」としています。再検討にあたっては、「派遣という働き方の特徴である間接雇用により発生しやすい問題」と「派遣社員の雇用形態（有期雇用 or 無期雇用）による差異」の2軸によって課題を整理し、上記の方向性を示しました。

間接雇用の問題としては「雇用者責任を回避しようとする傾向」を指摘、有期雇用の派遣社員については「雇用の不安定性やキャリア形成機会が少ないこと」を問題としており、今後の常用代替防止の考え方は「有期雇用形態の派遣」を対象とするとしています。一方で無期雇用の派遣社員は「雇用が比較的安定しており継続的なキャリア形成が期待できること」などから、常用代替防止の考え方の対象外とされました。

(4) 今後の制度について

- 今後の常用代替防止のための制度については、有期雇用派遣を対象とし、
 - ①労働者個人単位で同一の派遣先への派遣期間の上限を設定する
 - ②①により派遣労働者を交代することで有期雇用派遣を続けることが可能となる点に対しては、派遣先の労使がチェックする仕組みを考える
 とすることを中心に検討していくことが望まれる。
- 派遣の継続性については、判断基準となる範囲の設定によって様々な案が考えられる。
- 労使のチェックの仕組みについても、様々な案が考えられる。
- 個人単位の派遣期間の上限に達した有期雇用派遣労働者には、派遣元が雇用の安定のための措置を講じることが適当。

報告書は、「今後の常用代替防止の考え方は有期雇用形態の派遣を対象とし、一定の制約が必要」としています。その上で、現行の政令業務による規制、いわゆる自由化業務のみを対象とする派遣先の「同一業務」単位での期間制限のいずれでもなく、共通ルールに基づく総合的な「常用代替防止策」を設けるとしています。

そして、新たな常用代替防止策として「個人が特定の仕事に有期雇用派遣として固定されないこと、また労働市場全体で有期雇用派遣が無限定に拡大しないようにすること（個人レベルの常用代替防止）」と、「派遣先の常用労働者が有期雇用派遣に代替されないこと（派遣先レベルの常用代替防止）」の2つを合わせた考え方にすべきとしています。

個人レベルの常用代替防止策としては、派遣社員個人に着目し、同一職場で有期雇用派遣として就業する期間に上限を設定することが適当としており、また、以下の利点があるとしています。

- 現行の業務単位ではなく個人単位の期間制限とすることにより、付随的な業務の問題がなくなるなど派遣社員の業務を厳しく限定する必要がなくなり、派遣先、派遣社員双方にとってわかりやすい制度となる。また、派遣先の仕事の状況に応じて職域を広げることができ、OJT等の派遣就労を通じたキャリアアップの機会が増す。
- 同一派遣先での就業が一定期間を上限に終了することから、派遣会社が派遣社員に対してキャリアアップ措置を講じる契機を作ることができ、計画的にキャリアアップに取り組むことが促進される。また、学卒後すぐに派遣就労に就く者は、一定期間の就労後にキャリアアップの機会が設けられることでその後のキャリア形成に良い影響が生じることが期待される。

一方で、派遣先レベルの常用代替防止策については、これまでの常用代替防止の手法を画一的に継承するのではな

く、個々の派遣先の実態に即した対応が可能であることとしています。

具体的には、派遣先によっては有期雇用派遣を受け入れていても常用代替が生じていない事業所もあるなど実情は様々であることから、派遣先事業所の労使会議等で、上限年数を超えた派遣の継続的受入れ等の可否を判断するような仕組みを検討することとしています。

また、報告書は、期間上限に達した派遣社員の雇用安定とキャリア形成を促進するために、派遣先等での直接雇用や、派遣会社での無期雇用化、新たな派遣就労を通じたキャリアアップなど、雇用安定措置を派遣会社が講じることが適当としています。

なお、有期雇用派遣の受入期間の上限については、派遣社員のキャリア形成、現行法からの円滑な移行などを理由に、個人単位、派遣先単位共に3年とすることを中心に検討することが考えられるとしています。

5) 偽装請負の指導監督

偽装請負については、登録型派遣を禁止した場合を想定して「これまで派遣社員を受け入れていた事業所において、代替手段として業務請負に切り替えることも想定されるが、その場合には、業務請負が労働法令上適正になされず、いわゆる偽装請負が拡大するおそれもあることが懸念される」と指摘していますが、指導監督に関する検討報告はありませんでした。

6) 労働契約申込みなし制度の運用 (特に就業機会の縮小対策)

2015年10月1日から施行される「労働契約申込みなし制度」については、「前述の見直しを行った場合には、労働契約の申込みをしたものとみなされる場合の行為の内容も併せて変更となることから、この要件変更に関する改正は必要となる。」として、在り方研究会の報告を元に再検討することを求めています。

7) 派遣労働者への労働・社会保険の適用促進

- 加入を促進するためには、派遣先が派遣労働者の労働・社会保険への加入状況を確認する仕組みが有効。

労働・社会保険の適用促進については、「より一層加入を促進するためには、派遣先が派遣社員の労働・社会保険への加入状況を確認する仕組みが有効であると考えられる。現在も派遣先指針に加入促進のための規定(※5)があるが、更なる加入促進のため、これを法的に位置付ける等の対策を講じることも考えられる。」としています。

8) 優良な派遣元事業主の育成

報告書では「指導・監督を強化する一方で、優良な派遣会社の育成を行うことも重要であることから、「優良事業者認定制度」を活用し、優良な派遣元事業主を推奨していくことが望ましい。」としています。この「優良事業者認定制度」設置は、2013年度、(一社)人材サービス産業協議会が、厚生労働省委託事業として受託しました。

9) 派遣労働者の職業能力の開発

- 一般労働者派遣の許可要件にキャリアアップ措置に関する事項を盛り込むこと等が適当。
- キャリアアップには派遣先の協力も重要であり、OJT等の取り組みを行うことが望まれる。
また、意欲と能力がある派遣労働者には、派遣先等での直接雇用の推進が適当。
- 国や業界団体の果たす役割も重要。

有期雇用派遣を中心に派遣会社、派遣先双方に派遣社員の教育訓練等を行うインセンティブが働きにくいことから、教育訓練を促進するための仕組みとして、例えば「キャリア・コンサルタント(有資格者)又は営業担当者が派遣社員の相談に応じる体制、個人のキャリアアップを念頭に置いた教育訓練計画」などキャリアアップ措置を行う体制及び計画が整備されていることが必要であるとして、一般労働者派遣事業についてはこれを許可要件とすること、特定労働者派遣事業についてはその実施状況を事業報告で確認することが適当であるとしています。

一方で、派遣会社が行う教育訓練はOffJTが中心となることから、実際に派遣社員が働く派遣先に対しても、派遣社員のキャリアアップに資する仕事の与え方をすることや派遣契約の範囲内で職域を広げることなどOJTに配慮する取組を行うことを求めています。加えて、派遣社員の職務能力の向上度合いや新たな技術習得などに関する情報を提供する

※3：いわゆる政令業務とは、法第40条の2で、以下2つのいずれかであることが定められている。

「イ その業務を迅速かつ確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務

ロ その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」

※4：いわゆる26業務等の期間制限のない業務の実施に伴ってその他の業務を付随的に行う場合で、その時間数が全体の1割以下の場合には、派遣期間の制限を受けないとされている。

※5：派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣社員については、派遣会社から労働・社会保険に加入していない理由の通知を受けた場合において、その理由が適正でないと考えられる場合には、派遣会社に対し、その派遣社員を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めることとされている。(派遣先指針第2の8)

ことも求めています。

また、国や業界団体にも、キャリアアップを図るために効果的な手法や派遣社員を適正に評価する枠組み、ジョブ・カードを活用した派遣社員の職業能力の向上の方策等を提示していくこと、また派遣社員のキャリアアップを支援する派遣会社、派遣先に対する支援策を活用すること等を提示していくことなどが期待されるとしています。

以上が、附帯決議に関する在り方研究会の報告書の検討内容ですが、他に以下の事項についても検討・報告がされています。

■均等・均衡待遇

- 均衡待遇に関しては、派遣労働者の待遇の改善だけではなく、待遇が低いことによる派遣労働者の安易な利用を抑制する効果があり、今後とも取り組みを進めていくべき。
- 均衡待遇を更に進めるには派遣先の更なる協力が不可欠。派遣労働者の賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用などの面で派遣先の役割が期待される。
- 派遣元に対し、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明義務を設けることも考えられる。

派遣先に対しては、2012年の法改正で「均衡配慮のための情報提供の協力」が努力義務として追加されましたが、更に、派遣社員の賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用などの協力を求めています。

一方、派遣会社に対しても、同法改正で「派遣社員と派遣先の従業員との均衡考慮の配慮義務が課されましたが、更に、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明義務を設けることも一つの方法としています。

■派遣先の団体交渉応諾義務

- 集団的労使関係法上の使用者性は、労働者派遣法の範疇で対応すべきものではなく、今後とも労働組合法の枠組みの中で考えていくことが適当。

派遣先の団体交渉の応諾義務については、労働委員会又は裁判所において個々の事案に即して判断がされることであり、派遣法の範疇で対応すべきものではなく、今後とも労働組合法の枠組みの中で考えていくことが適当としています。

■その他

- 派遣元で無期雇用の者に対する事前面接は規制の対象から除外することが適当。
- 改正法については、円滑な施行に努め、施行状況の情報の蓄積を図ることが重要。
日雇派遣の原則禁止は、労働政策審議会において今後の制度見直しに向けた議論が必要かどうかを判断していくことが適当。

特定目的行為は禁止されていますが、派遣会社で無期雇用されている派遣社員については、仮に事前面接で不合格となった場合でも派遣会社との雇用関係には影響しないことから、規制対象外とすることが適当としています。

指導監督の在り方については、現行制度では無許可・無届で労働者派遣を行う悪質な法令違反者を刑事告発するにとどまることから、事業停止命令などの指導監督の強化が必要としています。また、一般労働者派遣事業の許可審査時は事業開始前であるため、許可の更新時（特に第1回目）に事業運営のチェック体制を強化することが考えられるとともに、一方で「優良事業者認定制度」を活用し、優良な派遣元事業主を推奨していくことが望ましいとしています。

2012年改正法については、賛否両論さまざま意見があるが、まずはその円滑な施行に努め、施行状況の情報の蓄積を図っていくことが重要としています。ただし、日雇派遣の原則禁止についてのみは、労働政策審議会において今後の制度見直し議論の必要性を判断することが適当としています。



Chapter 5

労働政策審議会 建議

在り方研究会の報告書提出と同月の2013年8月30日より、労働政策審議会 職業安定分科会 労働力需給制度部会において、今後の労働者派遣制度について検討が開始されました。この会議には、公労使の委員に加えて実際の派遣を知る業界関係者もオブザーバーとして参加しました。

同部会は13回の会議を経て検討内容をまとめ、2014年1月29日に「労働者派遣制度の改正について」と題する建議（意見書）を提出しています。この建議内容は、法律案として今後の国会で審議される予定です。以下、建議内容を転載しましたので参照ください。

労働者派遣制度の改正について （平成26年1月29日 労働政策審議会 建議）

I 基本的考え方

- 労働者派遣制度については、平成24年改正労働者派遣法の国会審議の際の附帯決議において、その制度の在り方について検討するとともに、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度とすることが求められている。
- また、労働者派遣事業が労働力の需給調整において重要な役割を果たしていることを評価した上で、派遣労働者のキャリアアップや直接雇用の推進を図り、雇用の安定と処遇の改善を進めていく必要がある。
- さらに、業界全体として、労働者派遣事業の健全な育成を図るため、悪質な事業者を退出させる仕組みを整備するとともに、優良な事業者を育成することが必要である。
- 以上のような考え方にに基づき労働者派遣法を改正し、以下のような具体的措置を講じることが必要である。

II 具体的措置について

1 登録型派遣・製造業務派遣について

経済活動や雇用に大きな影響が生じるおそれがあることから、禁止しないことが適当である。ただし、これらの派遣労働に従事する者については、雇用が不安定になることを防ぐため、後述の雇用安定措置等を講ずるものとするのが適当である。

2 特定労働者派遣事業について

特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別を撤廃し、すべての労働者派遣事業を許可制とすることが適当である。その際、派遣労働者の保護に配慮した上で、小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置を講ずることが適当である。また、現在の特定労働者派遣事業の許可制への移行に際しては、経過措置を設けることが適当である。

3 期間制限について

(1) 新たな期間制限の考え方

労働者派遣事業は、労働市場において、労働力の迅速・確かな需給調整という重要な役割を果たしている。その一方で、派遣労働の雇用と使用が分離した形態であることによる弊害を防止することが適当である。すなわち、派遣労働者の雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があることから、派遣労働を臨時的・一時的な働き方と位置付けることを原則とするとともに、派遣先の常用労働者（いわゆる正社員）との代替が生じないよう、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とすることが適当である。また、派遣労働への固定化及び派遣先の常用労働者との代替の防止のためには、後述する直接雇用や均衡待遇の推進及びキャリアアップ措置を併せて講じることが有効である。

26業務という区分及び業務単位での期間制限は、分かりにくい等の様々な課題があることから撤廃し、26業務か否かに関わりなく適用される共通ルールを設けることとした上で、雇用の安定やキャリアアップが図られる等の一定の条件を満たすものを除き、派遣労働者個人単位と派遣先単位の2つの期間制限を軸とする制度に見直すことが適当である。その際、期間制限が派遣労働者の雇用の機会やキャリア形成に悪影響を与えないよう、必要な措置を講ずることが適

当である。また、制度見直しの時点で現に行われている26業務への派遣については、新制度への移行に際して経過措置を設けることが適当である。

- 労働者代表委員からは、派遣労働を臨時的・一時的な働き方とする原則の実効性を担保し、派遣先の常用労働者との代替の防止を図るため、期間制限の在り方について、26業務を今日的な視点から絞り込んだ上で、引き続き業務単位による期間制限を維持すべきとの意見があった。
- 使用者代表委員からは、有期雇用派遣の問題点を強調し、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とすることは、派遣という働き方を自ら選択している多くの派遣労働者への配慮を欠いたものであり、労働者の多様な働き方の選択肢を狭めることになるとの意見があった。

(2) 個人単位の期間制限について

派遣先は、(5)で述べる例外を除き、同一の組織単位において3年を超えて継続して同一の派遣労働者を受け入れることが適当である。組織単位は、就業先を替わることによる派遣労働者のキャリアアップの契機を確保する観点から、業務のまとまりがあり、かつ、その長が業務の配分及び労務管理上の指揮監督権限を有する単位として派遣契約上明確にしたものとするのが適当である。派遣先が、同一の組織単位において3年の上限を超えて継続して同一の派遣労働者を受け入れた場合は、労働契約申込みみなし制度の適用の対象とすることが適当である。

(3) 派遣労働者に対する雇用安定措置について

派遣元事業主は、(2)の上限に達する派遣労働者に対し、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合は、以下の措置のいずれかを講ずるものとするのが適当である。

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな就業機会(派遣先)の提供
- ③ 派遣元事業主において無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

※ ①から④のいずれを講ずることも可とする。①を講じた場合に、直接雇用に至らなかった場合は、その後②から④のいずれかを講ずるものとする。

1年以上継続して派遣先の同一の組織単位に派遣された派遣労働者が、上記(2)の派遣期間の上限に達する前に当該組織単位での派遣就業を終了する場合であって、派遣労働者が引き続き就業することを希望するときには、派遣元事業主は、上記①から④の措置のいずれかを講ずるよう努めるものとするのが適当である。派遣先は、上記(2)の派遣期間の上限に達する派遣労働者について、派遣元事業主から①の直接雇用の依頼があった場合であって、当該派遣労働者を受け入れていた事業所で従事させるために労働者を募

集するときは、当該情報を当該派遣労働者に周知するものとするのが適当である。

また、派遣先は、1年以上継続して同一の組織単位に派遣された派遣労働者について、派遣元事業主から①の直接雇用の依頼があった場合であって、当該派遣労働者が従事していた業務と同一の業務に従事させるため労働者を雇用しようとするときは、当該派遣労働者に対し労働契約の申込みをするよう努めるものとするのが適当である。

(4) 派遣先における期間制限について

ア 過半数組合等からの意見聴取

派遣先は、(5)で述べる例外を除き、同一の事業所において3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れることが適当である。派遣先が、事業所における派遣労働者の受入開始から3年を経過するときまでに、当該事業所における過半数労働組合(過半数労働組合がない場合には民主的な手続により選出された過半数代表者。以下「過半数組合等」)から意見を聴取した場合には、さらに3年間派遣労働者を受け入れることができるものとするのが適当である。その後さらに3年が経過したとき以降も同様とすることが適当である。

意見聴取にあたり、派遣先は、当該事業所における派遣労働者の受入開始時からの派遣労働者数と無期雇用労働者数の推移に関する資料等、意見聴取の参考となる資料を過半数組合等に提供するものとするを指針に規定することが適当である。

イ 適正な意見聴取のための手続

過半数代表者は、管理監督者以外の者とし、投票、挙手等の民主的な方法による手続により選出された者とするのが適当である。過半数組合等が、常用代替の観点から問題があり、現在の状況を是正すべきとの意見を表明した場合は、派遣先は、当該意見への対応を検討し、一定期間内に過半数組合等に対し対応方針等を説明するものとするのが適当である。派遣先は、意見聴取及び対応方針等の説明の内容についての記録を一定期間保存するとともに、派遣先の事業所において周知するものとするのが適当である。

派遣先が、過半数組合等の意見を聴取せずに同一の事業所において3年を超えて継続して派遣労働者を受け入れた場合は、労働契約申込みみなし制度の適用の対象とすることが適当である。派遣先による過半数代表者への不利益取扱いを禁止することが適当である。

- 使用者代表委員からは、過半数組合等への意見聴取の手続き違反として、労働契約申込みみなし制度を適用することは、ペナルティーとして重すぎるとの意見があった。

(5) 期間制限と常用代替防止措置の特例について

以下に該当する者及び業務に関する派遣について(2)から(4)の措置の対象から除外することが適当である。

- ① 無期雇用の派遣労働者
- ② 60歳以上の高齢者
- ③ 現行制度において期間制限の対象から除外されている日数限定業務、有期プロジェクト業務、育児休業の代替要員等の業務

派遣元事業主は、無期雇用の派遣労働者を派遣契約の終了のみをもって解雇してはならないことを指針に規定すること、また、派遣契約の終了のみをもって解雇しないようにすることを許可基準に記載することが適当である。有期プロジェクト業務に係る派遣については、終期が明確である限り派遣期間を制限しないことが適当である。

4 直接雇用の推進について

派遣元事業主は、雇用する派遣労働者の希望に応じ、派遣労働者以外の労働者として雇用されることができるよう雇用の機会を確保し、これらの機会を提供するよう努めることとすることが適当である。

5 派遣先の責任について

国は、派遣先の使用者性に関する代表的な裁判例及び中労委命令について、整理を行った上で周知することが適当である。派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情の内容として、派遣先におけるセクハラ・パワハラ等を指針に例示することが適当である。また、派遣先が苦情処理を行うに際しては、派遣先の使用者性に関する代表的な裁判例や中労委命令に留意することを指針に規定することが適当である。国は、派遣先責任者講習の受講を促進するための施策を講ずるものとするが適当である。

6 派遣労働者の処遇について

(1) 均衡待遇の推進

ア 賃金について

派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、派遣元事業主に対し派遣労働者と同種の業務に従事する労働者の賃金に係る情報提供等の適切な措置を講ずるよう配慮するものとするが適当である。以下の内容について、指針に規定することが適当である。

- ・派遣先は、派遣料金を決定する際に、就業の実態や労働市場の状況等を勘案し、派遣される労働者の賃金水準が派遣先の同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡が図られたものとなるよう努めるものとする。
- ・派遣先は、派遣契約を更新する際に、就業の実態や労働市場の状況のほか、派遣労働者が従事する業務内容や当該派遣労働者に要求する技術水準の変化を勘案して派遣料金を決定するよう努めるものとする。
- ・派遣元事業主は、派遣料金が引き上げられたときは、それをできる限り派遣労働者の賃金の引上げに反映するよう努めるものとする。
- ・派遣元事業主は、派遣先との派遣料金の交渉が派遣労働

者の待遇改善にとって重要であることを踏まえ、交渉にあたるよう努めるものとする。

- ・派遣元事業主の通常の労働者と有期雇用の派遣労働者との通勤手当の支給に関する労働条件の相違は、労働契約法第20条に基づき、諸般の事情を考慮して不合理と認められるものであってはならない。

イ 教育訓練について

派遣先は、派遣先の労働者に対し業務の遂行に密接に関連した教育訓練を実施する場合は、一定の場合を除き、派遣元事業主の求めに応じ、同じ業務に従事している派遣労働者にも実施するよう配慮するものとするが適当である。

ウ 福利厚生施設について

派遣先は、受け入れている派遣労働者に対しても、派遣先の労働者が利用している一定の福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用の機会を与えるよう配慮するものとするが適当である。

エ その他

派遣元事業主は、派遣労働者の均衡を考慮した待遇の確保の際に配慮した内容について、派遣労働者の求めに応じて説明するものとするが適当である。

- ・労働者代表委員からは、派遣労働者の処遇の在り方について、諸外国では派遣先の労働者との均等待遇を定める例が多くあること等も踏まえ、我が国においても均等待遇を原則とすべきとの意見があった。

(2) 労働・社会保険の適用促進

派遣元事業主は、派遣労働者として雇用しようとする者に対し、労働契約の締結の際に、労働・社会保険の加入資格の有無を明示するものとするが適当である。労働・社会保険に加入していない派遣労働者に対し、加入していない理由を通知することを定めた派遣元指針の内容を法律等に格上げすることが適当である。また、派遣開始後に労働・社会保険に加入させる場合について、派遣元事業主は、一定期間内に派遣先に対し加入の通知を行うものとするが適当である。派遣元事業主は、社会保険に加入させた上で労働者を派遣する場合は派遣の開始までに、派遣の開始後に加入させる場合には加入後速やかに、派遣先に当該派遣労働者の被保険者証等の写しを提示すること等により、派遣先が加入の事実を確認することができるようにすることが適当である。

7 派遣労働者のキャリアアップ措置について

(1) 派遣元事業主が講ずべき措置

派遣元事業主は、雇用する派遣労働者に対して、計画的な教育訓練を実施するほか、希望する派遣労働者に対してはキャリア・コンサルティングを実施するものとし、特に無期雇用の派遣労働者に対しては、長期的なキャリア形成を

視野に入れてこれらを実施するものとするのが適当である。労働者派遣事業の許可・更新要件に「派遣労働者へのキャリア形成支援制度を有すること」を追加するのが適当である。キャリア形成支援の具体的な在り方については指針に規定することが適当である。派遣元事業主が行うキャリアアップ措置の取組については、労働者派遣事業報告により把握することが適当である。キャリアアップ措置を適切に実施することを派遣元責任者の責務に追加することが適当である。

(2) 派遣先が講ずべき措置

派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、受け入れている派遣労働者の職務遂行状況や職務遂行能力の向上度合に関する情報を派遣元事業主に提供しよう努めるものとするのが適当である。

(3) 紹介予定派遣の推進

紹介予定派遣を推進するため、派遣元事業主が職業紹介事業の許可を申請する際の手続の簡素化等を進めるのが適当である。

(4) 派遣先での正社員化の推進

派遣先は、新たに正社員の募集を行う場合は、募集を行うポストがある事業所に1年以上受け入れている派遣労働者に対して当該募集情報を周知するものとするのが適当である。

(5) 国及び事業主団体の責務

国及び事業主団体は、派遣労働者のキャリアアップのための必要な環境整備を行う責務を有するものとするのが適当である。

(6) 派遣先による直接雇用への対応

関係者間でのトラブルの発生を未然に防ぐ観点から、派遣先が派遣契約の終了直後に、受け入れていた派遣労働者を直接雇用しようとする際の取扱いについて、派遣契約に定めるものとするのが適当である。

8 平成24年改正法について

平成24年改正法の規定については、施行状況についての情報の蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き当審議会において検討を行うのが適当である。一方、日雇派遣の原則禁止については、以下の観点に留意しつつ、法改正を行わずに実施できる見直しについて、今回の制度全体に係る見直しと併せて実施することを検討することが適当である。

- ① 労働者が日雇派遣による収入に生計を頼ることがないようにしつつも、現在の年収要件を見直すことにより雇用の機会を拡大すること
- ② 教育訓練を十分に受けていない労働者が日雇派遣に従事することによる労働災害の発生を防ぐこと

なお、今回の見直しによる業務単位での期間制限の撤廃

後も、日雇派遣の原則禁止の例外であるいわゆる17.5業務については引き続き政令に規定することが適当である。

- 使用者代表委員からは、今回の見直しにおいて、問題の多い平成24年改正法について十分な検討が行えなかったことから、日雇派遣の原則禁止、グループ企業内派遣の8割規制、労働契約申込みみなし制度、離職後1年以内の派遣労働者としての受入れの禁止などについて、廃止を含めた抜本的な見直しの検討に速やかに着手すべきであるとの意見があった。

9 指導監督の強化等について

(1) 無許可事業所に対する指導監督について

無許可で労働者派遣事業を行う者に対する行政上の措置を強化することが適当である。

(2) 初回の更新時のチェックの強化について

労働者派遣事業の許可の取得後最初の許可更新の際に、当該更新を受けようとする派遣元事業主が許可基準を満たしていることを当審議会に報告することが適当である。

(3) 優良な派遣元事業主の推奨等について

労働力の需給調整という労働者派遣事業の役割が適切に発揮されるためにも、悪質な派遣元事業主に対する指導監督を強化するとともに、優良な派遣元事業主を認定し推奨する事業を推進していくのが適当である。派遣元責任者の要件として、派遣元責任者講習の受講を規定することが適当である。

10 上記以外の事項

(1) 関係法制度の必要な整備について

この他、関係法制度について、必要な整備がなされることが適当である。

(2) 施行期日について

施行期日は、平成27年4月1日とするのが適当である。

- 労働者代表委員からは、当部会の運営について、直接の利害関係を有する派遣元事業主が非常に多くの発言を行う等、委員以外の構成員と委員の発言機会のバランスに懸念があったことから、今後、許可制度をはじめとする労働者派遣事業の規制の在り方等に関する議論を行う際には、派遣元事業主の参画の在り方について慎重に再検討すべきとの意見があった。

Section1 追記

内閣府規制改革会議（※8）「雇用ワーキンググループ」が2013年5月29日第7回会合において報告書案をとりまとめ、労働者派遣法の改正については「今後、労働者派遣制度については、①派遣期間の在り方（専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間が異なる現行制度）、

②派遣労働者のキャリアアップ措置及び③派遣労働者の均衡待遇の在り方を含め、労働政策審議会で検討すべきである。」と報告しています。その際には以下の4点についての検討も視野に入れることとしています。

（1）業務区別の廃止

現状では、「26業務」やその付随的業務への該当性が分かりにくく、現場での混乱が大きいと、業務区別の廃止を検討すべきではないか。また、「派遣」と「請負（業務委託）」の区別も形式的で技術的な基準によるものであり、

法潜脱行為を招きやすいことから、「派遣」と「請負」の区別の基準を実質的にみて分かりやすいものに見直すことを検討すべきではないか。

（2）派遣労働者保護の観点からの「派遣労働の濫用防止」の明確化

派遣労働への規制根拠として、「常用代替防止」ではなく、派遣労働者の保護という観点から「派遣労働の濫用防止」（実態にそぐわない派遣の利用や低処遇・不安定雇用の防止）という基本理念を新たに構築し、適切な派遣労働

の発展を確保する必要がある。そのような観点から労働者派遣への規制を行うという方向で、制度や解釈の変更を行う必要があるのではないか。

（3）「人」をベースにした派遣期間の上限設定

専門業務（「26業務」）や特別の雇用管理を要する業務に係る派遣については、上限期間を設定せず、それ以外の業務の派遣については、臨時的・一時的業務として最長3年までという派遣期間の上限を設定するというように、業務に応じて派遣期間の上限を設定する規制手法を、人を単位とした規制手法に転換すべきではないか。

併せて、有期労働契約（派遣元での有期雇用を含む）の場合、失業リスクが高まる分、雇用保険の保険料（使用者負担）を引き上げ、社会的リスクに見合った保険料の公平負担を図ることにより、有期労働契約や派遣労働の濫用の利用を防止することを検討すべきではないか。

現行法では、例えば3年の派遣期間の後、3か月間の直接雇用や業務処理請負という形式的な処理（クーリング期間）を挟んで、再び派遣労働者を利用するという企業行

動を生み、常用代替防止や不安定雇用防止という政策目標を実現するものとして実効的に機能してきたとはいえない。

このような規制手法に代えて、派遣労働者の保護という観点から、同一の派遣労働者（派遣元で無期雇用のものを除く）について同一の派遣先での派遣期間の上限（例えば3年）を設け、派遣という形態で派遣労働者が特定の派遣先に常用的に利用されるという派遣労働の濫用的利用を防止する手法が考えられる。

また、派遣労働者（派遣元で無期雇用の場合）に対して派遣期間の上限を特別に定めるのではなく、有期労働契約者として5年を超えれば無期契約に転換する仕組み（労働契約法18条）に基づき、派遣元での雇用期間に応じて雇用の安定（無期化）を図るという選択肢もある。

（4）均衡処遇の推進

「常用代替防止」という政策目的について、EU諸国のように均衡処遇の原則の適用が事実上の常用代替の歯止めとなるよう法整備を図るべきではないか。

なお、「人」をベースにした派遣期間の上限設定は「人」を交代させることにより永続的に派遣を続けることができ、「常用代替防止」に反するという意見も考えられる。

しかしながら、これまでのような課題のある規制手法ではなく、均衡処遇を基盤とした対応（および上記の雇用保険料の公平負担等の政策的措置）を採ることにより、派遣労働の濫用的利用を防ぐことができ、ひいては「常用代替防止」にも資すると考えられる。

※8：内閣府設置法第37条第2項に基づき設置された審議会である。内閣総理大臣の諮問を受け、経済社会の構造改革を進める上で必要な規制改革を進めるための調査審議を行い、内閣総理大臣へ意見を述べることを主要な任務として、平成25年1月23日に設置された。

Section 2

派遣社員の キャリア形成支援

一般社団法人 日本人材派遣協会では重点事業として「派遣社員のキャリア形成支援」に取り組んでいます。

また、当協会の会員企業も地域・規模・業態に応じ様々な取り組みをしています。

このSectionでは、当協会会員企業の具体的な取り組み10例を紹介させていただきます。

Part 1

株式会社 東奥日報サービス 東奥日報人材センター アウル

株式会社東奥日報サービス
東奥日報人材センター アウル
(株式会社東奥日報社100%出資)

設 立：(株)東奥日報サービス 1942年8月20日
東奥日報人材センター アウル 2012年2月1日

代表取締役社長：塩野 勝幸
従 業 員：2名

東奥日報社のグループ会社として青森県内各地に幅広く派遣事業を展開しています。各優良企業と結んだパートナーシップと万全のフォロー体制。「登録」から「派遣」まで、「安心」もお届けしています。



キャリア形成はOJTに繋げることが重要
派遣社員のキャリア形成とは、
生活の安定への道しるべ

所長 渡部 里美さん



派遣先には派遣社員への キャリア形成支援の有効性や必要性を 理解してもらう

——御社はどのようなキャリア形成支援をされているのでしょうか？

まず、パソコン教室と提携して、派遣社員の方に技術を身につけてもらったり、資格取得の補助をしたりしています。しかし、最も重要なのは仕事に就いてもらうこと、そして、登録者ご自身の仕事の幅や専門性を高めることが第一と考えています。それゆえ、派遣の案件以外にもハローワークの「日刊求人情報」や求人情報誌の最新版等を事務所に設置しています。やはり、条件的にご紹介が難しいケースもあるので、自社の事業に拘ら

ず、まずは仕事に就いてもらうことを優先しようと考えています。

——御社は人材派遣事業を2012年2月に始められたそうですね。

私自身は人材派遣業界に身を置いて20年近くになります。が、派遣会社としては新顔になります。以前勤めていた派



まだ設立2年というアウルですが、キャリア形成支援に対する姿勢には真摯な積極性が伺えます

遣会社を退職した際、まだお顔繋ぎ程度しかなかった東奥日報社様から人材派遣事業を立ち上げてみないかと誘っていただき、アウルをゼロから設立しました。

——人材派遣事業を開始される上で課題は？

青森県では県民所得が平均228万円で、最低賃金665円(2013年10月時点)。こうした数字を見ても産業規模は大きくはなく、派遣先となる就業場所も決して多くはありません。それでも、何とかやっていけるのは、古くからお付き合いのある企業や、派遣社員の方がいろいろとお声がけしてくれるからです。また、親会社である東奥日報社の支援があるのも大きいです。

——親会社の支援というのはどのようなことですか？

未経験の業務に就きたい方々であっても、派遣先として積極的に受け入れてくれることが一番でしょうか。もちろん、未経験の方の場合には適性を見極めなければなりません、その責任は私が負います。一例をあげれば、9年間フードコートで働いていた方が、将来に不安があるので、事務の仕事に就きたいと登録に来ました。パソコンの資格を持っているのですが、求人募集に応募しても、どうしても未経験ということから不採用になるらしいのです。こうした場合、派遣で働いてもらうのも同様で、未経験だと受け入れてもらいづらいですね。しかし、受け答えはしっかりしているし、事務業務にも支障はなさそうです。できないはずはないだろうと思い、未経験ということをお話した上で親会社に派遣しました。すでに当社から2名派遣している部署でもあり、適宜ヘルプをしてもらえるだろうと思いましたが、実際、仕事は十二分にやってくれますし、この経験を活かして別の派遣先でも事務業務に就いてくれると思います。

——未経験者でも適性次第で派遣社員として受け入れてもらえるということですか？

親会社ということだけでなく、派遣先として、派遣社員へのキャリア形成支援の有効性や必要性をよく理解していただいていることが大きいですね。やはり、OJTに結び付けないことには、キャリアを積むことにはなりませんから。そうした派遣先があることは、貴重です。

派遣先からの信頼を元に 未経験者の受け入れに応じてもらう

——派遣先の協力が派遣社員のキャリア形成につながっていくということですね。

とはいえ、現実には未経験者を受け入れて教育する余裕のある派遣先も、そうはありません。ただ、親会社に頼るのも限界があります。そうなりますと、未経験者を受け入れてもらうには、やはり派遣先に私の判断を信頼してもらうという以外にはないですね。それが何とかできているのかなあ、というのが実感です。

——どのようにして信頼を得ているのでしょうか？

当たり前のことですが、未経験者を受け入れてもらうには、まず派遣会社とその派遣先企業の環境や事業内容、そしてどのような業務をするのかを良く理解していなければなりませんし、未経験者と言ってもどこに適性が見出せるのかを説明できなくてはなりません。何となくではなく、過去の経歴が未経験業務にいかに関与するのか、資格はどのように活かせるのか、そして、本人のやる気に関して派遣元として保証する真摯な姿勢が大事だと思います。

派遣会社は求職者と求人とのよき仲介者 有為な人材を増やしていきたい

——成果は出ているようですね。

未経験者を新たな業務に就けることは大変ではありますが、双方向に調整を図りながらそれを実現できるのは人材派遣会社しかないのではないかと、との気概でやっています。当社では営業担当者が受注し、募集や登録をし、マッチングもして、フォローもします。ですから、求職者にとっても求人側にとっても、双方の事情をよく理解している、これ以上の仲介者はいないはずですよ。

——派遣社員のキャリア形成について、今後どのようにお考えですか？

派遣社員のキャリア形成とは、生活の安定への道しるべだと考えています。やはり、派遣社員は、いつ契約が終わるのか、次の仕事に就けるのか、常に不安があると思います。そこで、派遣会社としてはキャリア形成によって、時給が上がったり社員登用の道が開かれたりなど、生活の基盤を築けるような支援をおこなうべきだと思います。業務の幅を拡げたり、経験を積んでもらうことで、そのことが可能となるようにすることが、派遣会社のキャリア形成支援だと考えています。有為な人材が増え、企業も活性化していくことで、人材派遣業界が産業界の発展の一助となることができればと考えています。



りんご移出業の会社(大中 株式会社)で働く和田真理子さん。
総務・経理・労務の仕事ができる方との依頼で、会計事務所での経験と「第二種衛生管理者」の資格で派遣スタート。仕事の幅を拡げたいというポテンシャルの高さを認められ、現在は給与計算や社会保険・雇用保険の手続き、臨時雇用者の採用手続きまで広く担当し、派遣先の貴重な人材として活躍している

Part 2

株式会社 オンリー・ワン

株式会社 オンリー・ワン

設立：2007年5月7日

代表取締役：國政 辰美

従業員：5名

外資ファッションブランド・コスメ業界に特化した人材派遣・紹介会社です。1人1人の夢を叶えるonly oneサポートに自信があります。



キャリア形成とは、人を育成すること。
どれだけ、派遣社員1人ひとりと
真剣に向き合うかが大事。

代表取締役 國政 辰美さん



人材不足の ラグジュアリーブランド・コスメ業界 適性と育成という観点から仕事を紹介する。

——現在の派遣事業の状況をご説明ください。

当社では、面接から研修、OJT指導から相談対応まで、全て私1人で行っています。社内にいる他のスタッフは、私のアシスタントとして仕事に関わってくれています。

常時派遣されている方は150人くらいで、私1人でやっている以上、現在の規模が適正のような気がしています。これ以上会社を大きくすると、人の育成を中心とした事業は続けられませんので。

——外資ラグジュアリーブランド・コスメ業界に特化した販売職の派遣をされていますが、同業界におけるキャリア形成支援をどうお考えですか？

この業界は、常に人材不足と言ってよいと思います。各社、適性や育成といった観点で求職者を採用できていないのが現実です。そして、この業界で真剣に働きたい人たちでも、なかなかスタートラインに立てないことや、採用されても、成長の機会を得ることなく辞めていくということがかなりあるように思われます。

経験者、未経験者問わず、履歴書では判らない可能性にかけてみることも必要です。採用したからには責任をもって育てること。憧れだけでは厳しいですし、困難に直面したときに、いかに乗り越えさせてあげられるかが大切です。それが、この業界に人材派遣をする上で、私が考えるキャリア形成の支援です。

知識や技術はOJTを通じて身につける。 その責任の多くを担うのも派遣会社

——派遣社員向けの研修用資料がありますが、貴社がオリジナルで作成されたのですか？

そうです。しかし当社では研修といっても座学で講義をするようなことはほとんどしません。教える相手が違えば、教えるべき内容も方法も違います。全く未経験の方に、これ全部覚えなさいといっても無理ですよ。ですから、基本マンツーマン、短い時間で教えるべきことを小分けに教えていきます。成長に合わせて、相手の引き出しを増やし、理解の段階に応じて教え方を変えるように心がけています。もちろん、知識や技術を身に付けるにはOJTが最重要ですから、あくまでもこうしたマニュアルを用意するのは学びきっかけに過ぎません。現場で何ができて何ができないのか、こちらの観察眼が重要になってきます。



オリジナル研修用資料

——キャリア形成とはつまり、個人の成長だというお考えのようですが。

はい。この業界で真剣に販売職をやりたいという方を、自らの経験・知識、個性に合わせて育成するといった手法を採っています。そのためには、OJTを通じて成長を促すということが非常に大事だと思います。

——派遣の場合、どうしてもOJTは派遣先に頼りがちです。

販売職のOJTというのは、派遣元にも大きな責任があります。接客の現場は、事務系の仕事等とは違い、いつでも私たちが見ることが出来ますから、派遣元が積極的にOJTに参加できます。ですから、私たちにとっては、頻りに売場に顔を出すことは重要な仕事になってきます。確かに、派遣社員にOJTを施せるようなスーパーバイザー的な立場の方はいらっしゃいますが、常駐しているわけではありませんし、多

忙ですから売場に頻繁に行けません。そこで、私が頻繁に伺うことに意味があるのです。

OJTは自分を知ること、 商品を好きになることから ブランド販売に求められる+αの情報

——OJTの導入にはどのような点に気をつけていますか。

まず、この業界の仕事に就くことの意識付けに時間をかけます。

やはり、最初は適性を見極めることが重要です。そこで希望を聞いて、なぜそのブランドを扱いたいのか、なぜその街で働きたいのか等、自身の希望理由をはっきりさせながら、自分自身がどういう人物なのかを理解できるように促していきます。次に、私が相手に感じたこと、思ったことははっきりと言います。そうした双方の共感作業を経て、その人の適性・長所が明確になるのです。

——その上で、紹介できるブランドや店舗を考えていくのですね。

そうです。そして仕事を通じて成長していくためには、その仕事が好きでなければなりませんし、またブランドへのリスベクトなくして、実績を上げることはできません。仕事を紹介するに際して、そのブランドのどこが好きなのか、ということを確認しておくことは重要なファクターになります。商品知識はもちろん、ブランドの歴史や文化的な背景を知ることにも必要になってきます。どのブランドも何となく好きでは、そこで買物をされるお客様を満足させる接客は無理です。

——商品知識だけで接客をしては難しいということですね。

やはり、商品知識だけでは、ラグジュアリーブランドやコスメの販売職は勤まりません。いらっしゃるお客様はその街で買物をするを楽しみにしているのですから、近所で食事をしたとか、こういった物が欲しいとかのご要望があれば、商品知識以外のことにも適確にお応えすることが求められます。そのためは、たくさん情報の引き出しを持たなくてはなりません。今いる売場や商品以外の情報を増やすために、休日や休み時間、仕事帰りの時間を使うことが欠かせません。

全ての人のキャリアプランは違って当然 何をしてあげられるかは、 相手を見ることから

——OJTの方法は具体的にどうしているのですか？

やはり、接客の仕方、売上実績、派遣先の評価等々を見知って、積極的にコミュニケーションをとり、アドバイスをす

ることです。時間がある限り、どの職場にも顔を出してはいますが、何をしてあげられるかは皆それぞれ違います。共通してやっていることと言えば、初めて当社から派遣の仕事に就いてもらった方には、しばらくの間、毎日電話をしてもらうようにしていますよ。

——何を報告してもらおうのですか？

その日したことです。習ったこと、注意されたこと、売上、どんなお客様にどういった内容の話をしたか等も。今日の課題は今日中に解決するように習慣づけるためです。この積み重ねが成長の礎になります。

——まだ慣れない職場では、派遣社員の方も報告してと言われても大変なのでは？

まじめに報告してくれますよ。自分の行動を共有してくれる人がいることは重要です。うれしいこともつらいことも、誰かに聞いて欲しいのは皆同じです。

仕事に慣れてくるほど、気が付いたことを抵抗なく話してくれるようになります。ですから何年経っても、当社の派遣を終えていても、よく皆さん、メールや電話で仕事の話をしてきてくれます。「お褒めの言葉をいただいた」「百貨店表彰された」「昇格した」…etc、うれしい限りです。私の誇りです。

——理想のキャリア形成のフォーマットをお持ちなのですか？

社名に「オンリー・ワン」と付けたように、それは全員皆違ったものでよいと思いますし、そうでしかありえないと考えます。セールスエキスパートになりたい人と店長になりたい人は自ずと持つべき課題が違ってきますし、それを細分化していくと、やはりキャリア形成の道筋はみな違ってきますから。

人を育成すると言うのは、やはりその人を見続けていくことだと思います。つまりいたときにどれだけ、共感を持って派遣社員の心を診てあげられるか、そこに係ってきますね。そして、そこを乗り越えることで人は成長できるのだと思います。

——これからも、ラグジュアリーブランド・コスメ業界にとつて、貴社の役割は大きそうですね。適性のある人材の募集も大変でしょうね。

当社では3年位前から、どこにも募集広告等は出していません。当社で働いた方々が、口コミで宣伝してくれます。まさに当社の広告塔ですね。元派遣社員の娘さんが来ることもありますよ。素直で感謝の気持ちのある派遣社員に恵まれ、支えられてやっています。

Part 3

株式会社 ロータス

株式会社ロータス

設立：1988年10月

代表取締役：石倉 齊

従業員：23名

人材派遣、教育・研修、ビジネススクールなど総合人材サービス会社として本年創立25周年を迎えました。派遣スタッフの教育や資格支援などのキャリア形成に力を注ぎ、スタッフからもお客様からも信頼を得ています。



マンツーマンのスクールと、
温かみのあるフォロー体制。
“一生の財産”の資格取得を支援。

(左)
執行役員
人材サービス事業本部
キャリアスタッフ事業部長
熊谷 公仁子さん

(右)
人材サービス事業本部
キャリアスタッフ事業部
採用担当課長
織田 千賀子さん



スクールでスキルを補い派遣先へ送り出す。 足りなければ個別・マンツーマンの教育も。

——まず、御社の沿革を教えてくださいませんか？

熊谷：1975年高円寺駅前に設立した「高円寺タイピスト学院」という学校が当社の母体となっています。1988年に、当時NTT様とご縁があり、うちの学校出身者がその関連会社に勤めることになったのですが、「すごいスピードでワープロが打てる」と評判に。それが現在の人材派遣業に結びついていきました。その経緯もあって、現在はほとんどのお客様がNTTのグループ会社です。5年前、登録や研修に来ていただきやすい中野へ本社を移しました。株式会社ロータスとしては、今年25周年を迎えました。

——ビジネススクールも事業として継続しているのですか？

織田：はい。「ロータスビジネススクール」を併設しており、派遣スタッフの方への研修も行っています。ワードやエクセル、パワーポイントといったソフトウェアのレッスンを開講しており、Microsoft認定資格の試験会場でもあります。

——パソコン操作のスキルが求められる派遣業務が多いのでしょうか？

織田：多い職種はパソコン操作やテレマーケティングですが、一定以上のスキルは常に求められます。スクール開設をしているということで、場合によってはシステム開発業務まで期待されることがあります。

——求職者とのスキルの刷り合わせはどのようにされていますか？

織田：登録や採用の段階で、そのスタッフの方が目指している仕事内容をヒアリングし、足りないスキルは補えるよう、仕事が始まる前にスクールを活用していただ

ています。派遣スタッフ自らスキルアップしたいという声があったときに、仕事をしながらスクールに通っていただくこともできます。スクールといっても、派遣スタッフの要望に合わせて個別・マンツーマンの指導を中心に行っています。

——ビジネススクールを母体とする御社の特性からして、やはり派遣社員のスキル向上を重要視されているのですか？

熊谷：そうですね。お客様が求めているスキルに達するまでスタッフを育てるのは当然です。仕事が始まってから、スタッフのスキル不足を指摘されたとしても、本人のやる気さえあれば一度スクールに引き取り、個別に訓練して派遣先に戻すようにしています。スクールを持つ派遣会社として教育研修に対する自負もありますので、できませんでは済まされません。多少お時間をいただいたとしても、人の入れ替えを考えるとよりお客様への期待に応えることになると思いますし、何よりもスタッフ本人の自信につながりますから。

——パソコンの技能を磨く以外の研修も行っているのでしょうか？

織田：最近ではビジネスマナー研修も増えています。オフィスでのマナーや電話の受け応え一つにしても、実務で経験したことがない方には、ビジネスマナーを個別に研修させていただいています。



派遣社員の経験や求められるスキルに合わせた研修。マンツーマンの指導も

派遣先、派遣社員、 コーディネーターで話し合いを実施。 目標設定を通してキャリア形成への 気づきを促す

——就業後最初の1〜3ヵ月は特に派遣社員へのフォローが必要な時期だと思いますが、どんな取り組みを行っていますか？

織田：フォローのきめ細やかさは当社のアピールポイントの一つです。女性のコーディネーターが中心となって、事務系は立ち上がりの1ヵ月程度、コールセンター系なら3ヵ月目くらいまで、初日、3日目、5日目…と電話、メール、訪問を含め頻度を高くしてフォローしています。

——派遣社員とはどのようなお話を。

熊谷：やはり、どうしても仕事スキルの習熟度が気になりますが、職場環境や仕事の進み具合についてはもちろん、そんなお話を通してスタッフと親密度が高まると、職場での人間関係、将来のキャリア、家庭環境にまで話題が及びることが多いですね。仕事をすることは生きていくことに直結することなので、自然な流れといえるのかもかもしれません。コーディネーターも、家族的な接し方に配慮し、何でも相談できる雰囲気づくりを心掛けています。

——派遣社員の年代やキャリア、仕事観も千差万別の中、個別の相談に応じていらっしゃるのですね。

織田：やはり、他の業種から転職しスキルアップを図ろうとされている方、NTTグループという安定した職場環境で派遣社員として長く働きたいとお考えの方、将来的には正社員として働く希望をお持ちの方など十人十色です。なので、派遣中にも定期的に面談し、キャリアカウンセリングを行っています。ただ、将来どのように働いていきたいのか、なかなか夢が描けない

方も多いのです。そこで先ず、キャリア形成について夢でも漠然としたイメージでもよいので、持ってもらうことが必要だと考えています。そうしますと、こちらの支援もしやすくなりますから。



「現状確認・目標設定シート」
昨年度の振り返りや本年度の
目標をヒアリングする

——具体的にはどのようにされているのですか？

熊谷：契約更新のタイミングで「ヒアリングシート」や「現状確認・目標設定シート」をもとに、前年度の振り返りや職場の満足度、本年度の仕事の目標をスタッフさんにヒアリングしています。それに派遣先の評価も加えた上で、コーディネーター、派遣スタッフと派遣先の担当者も交えて、話し合う機会を設けています。

スタッフが目標とするものと、派遣先からどのように映っているかをすり合わせながら、自己発見を促しています。こうした機会を設けることは、スタッフの考えを知ることもなりますので、派遣先にも非常に好評です。

織田：計画的に目標を設定し、派遣先のご意見をフィードバックすることがモチベーションアップにつながります。年間を通じて目標達成に向けた進捗状況を共有することで、ステップアップにつながったスタッフもいました。このフォローを通じて「こんな仕事なら自分に合っているかも」と夢を描けるようになるスタッフもいます。

受検がキャリアを描くきっかけに。 業務に直結しない資格取得もサポート

——御社は派遣社員の資格取得支援に力を入れておられるようですが。

熊谷：そうですね。いくら実務経験があっても、資格の有無が運命の分かれ道になってしまうこともある以上、取得しておくべきだと考えています。実際、Webを通じた就業エントリーが増え、数少ない枠に何十人という方が応募し、資格の有無で大多数が選考から外れてしまうという現実があります。派遣会社は派遣スタッフの資格取得を支援し、サポートしていくことが重要になると考えています。

織田：当社のビジネススクールで学べるのは主にパソコン操作ですが、簿記や秘書の資格を取りたい方も多いため、2008年度からは資格取得の際にその受験料を会社が負担する制度を設けました。対象となる資格は決まっていますが、今就業している業務に直結しない資格でも支援しますし、次のステップにつながればと思っています。

——派遣社員の方が御社を離れた場合でも、その後のキャリア形成にもつながれば、というお考えですね。

織田：はい。それに資格取得にチャレンジするという行為そのものが、仕事のモチベーションにもつながりますし、自身のキャリアを考える刺激にもなります。資格を持つことは働く自信につながりますし、派遣会社を離れた後、自分を支えてくれるものですから。

熊谷：派遣先に直接雇用になるにしても、違う仕事の道を選ぶにしても、資格は絶対にプラスになると思います。資格は一生の財産ですから。当社で働いてもらっている以上、スタッフには何かを得てもらいたいと考えていますし、そのためにはできる限りの応援をしていきたいと思っています。スタッフの方が何年か先に当社を離れたときには、「無料で資格も取れたし温かな会社だったな」と思い出す。そんな日がくると信じています。

Part 4

株式会社 サイマ リーディング

株式会社サイマ リーディング

設立：1991年5月9日

代表取締役：高橋 春美

従業員：20名（2013年10月現在）

建設・エンジニア業界に強い大手ゼネコン・サブゼネコン・建築設計事務所・プラントをはじめ、多様な優良企業へたくさんのCADオペレーターや設計技術者をご紹介します。

（技術系スタッフの派遣先での事務やデータ入力などのお仕事もご紹介しています。）



キャリアは自分自身が切り開くもの。
当社をステップアップに
活用してほしい。

（左）
取締役
企画管理本部 本部長
後藤 数則さん

（右）
企画管理本部 マネージャー
高野 尚美さん



職種の8割がCAD設計。 目標が明確な派遣社員も多数

—御社はCAD・エンジニアの派遣事業に特化されていますが、もともとどのような業態だったのですか？

後藤：当初は派遣事業ではなくCADを使った入力の受託業務を行っていました。1992年からCAD設備を社内に設置してしばらくは受託業務を行っていましたが、社内に設備を導入するゼネコンや設計事務所が次第に増えていったため、CADを扱えるスタッフの派遣事業へシフトしていきました。現在でも派遣スタッフの8割がCAD設計業務です。

—派遣先はゼネコン、サブゼネコンといった大手建築・土木系企業が中心でしょうか？

高野：はい、建築・土木系に加え、プラント・設備系企業や設計事務所が派遣先のほとんどを占めています。

—派遣社員はCADに特化した派遣会社と承知の上で登録に来られるのですか？

後藤：そうです。実務未経験でも専門学校や大学で設計を学んできた方などが多く、CAD初心者の方は少数派です。ただCADスクール卒業後、一般事務職から「手に職を」と考えて転職される方もいらっしゃいます。また、派遣を通じて実務経験を積み重ね、設計事務所の立ち上げを目指すような方もいます。

高野：そのため、社内でCAD研修も行っていますが、ゼロから設計の知識を身に付けてもらうことが目的ではありません。専門知識はすでにあることを前提に、ご自身のスキルアップしていただくことを目的として、CADソフトの使用方法をレクチャーしています。

専任講師による平日1回6時間の研修。 複数のソフトを使えることが強みに

—具体的に、CAD研修を受ける派遣社員はどんな方が多いですか？

後藤：CADを扱った経験があるが一定期間ブランクのある方。もしくは特定のCADソフトだけを使われていた方です。

—いつでも受けられるのですか？

高野：事前予約さえすれば可能です。各CADソフト(AutoCADやCADWe'llCAPE)の専任講師の方が交代で常駐しています。1回の研修時間は10時～17時(1時間お昼休憩あり)です。登録スタッフは原則無料です。

—1回がかなり長時間ですね。

後藤：ソフトの使い方を一通り覚えようとすると、まとまった時間が必要になるからです。1日拘束することになりますから、スタッフにも相応の“覚悟”が求められます。CAD操作という職種に就くには、それだけの準備とスキルの習得が求められる、ということです。

高野：個人によりませんが研修は平均4～5回。研修後には、スタッフに修了証を発行しています。履歴書に書けるような公的な資格ではありませんが、スタッフのモチベーションアップには役立っています。まだ実務経験がないスタッフの場合、派遣先に渡すスキルシートに研修の成果を書き込むこともあります。



研修を終えた派遣社員に渡す修了証。派遣社員のモチベーションアップにつながっている

—研修の効果はいかがでしょうか？

高野：複数のソフトを使えることが強みになるケースは多いです。例えば基本計画やプレゼン業務では「Vectorworks」というソフトを使い、基本設計などでは「AutoCAD」を使う、といった具合です。「Vectorworks」しか使ったことがない方でも、CAD研修で「AutoCAD」

を学んでおけば、派遣先の選択肢が広がるわけです。とはいえ、設計の世界は高いスキルや経験が求められる世界です。研修を受けたからといって希望する派遣先に就業できるとは限りません。特に実務経験がない方には、もちろん就業のフォローはしますが希望に添えない場合もあるのが心苦しい点です。

事務の傍ら一部CAD作業の現場も多い。 ベテランから経験の浅い派遣社員への教育も

——当然派遣先は派遣社員に高いスキルを求めるものだと思いますが、経験の浅い派遣社員の就業機会を増やすためにどのような取り組みを行っていますか？

後藤：CAD操作だけではなく一般事務も入る仕事に就いてもらう、ということもしています。ゼネコン・サブゼネコン各社もコスト面で厳しい時代なので、仕事量から考えてCAD操作と事務の両方ができる人材を求めるところも多くなっています。CADといっても一から図面を引くような高度な技術を必要とせず、現場管理者が現場に出ている間に、部分修正ができる程度のスキルがあればよい、という職場もあるのです。

——そこで経験を積んでもらうと。

後藤：段々実務を覚えてくると、今度は複数名で求人が出されている職場に、ベテランのCADオペレーターと一緒に派遣することがあります。例えば2人で派遣する場合、一人は十数年のキャリアがあるベテランの方、もう一人が経験の浅い方、というペアにし、ベテランのもとで技術を磨いてくれることを期待しています。ベテランのフォローによってうまく職場で仕事を回しながら、技術の継承を図ることができます。

——ベテランの派遣社員はきちんとフォローしてくれるのでしょうか？

後藤：はい。指導してもらえる機会はたくさんあります。ベテランの方にとっても自分が通ってきた道ですから、後輩には温かいですね。当社からも、経験の浅い方と一緒に働くことを伝えておき、面倒を見ていただけるようお願いもしています。

——派遣社員同士で助け合う環境が出来ているのですね。

高野：そのような文化を作るために年2回ほど、スタッフの交流会を社内で行っています。就業している方同士が顔を合わせる機会をつくることで、横のつながりを深めていただいています。

派遣先に「技術者の卵」を思いやる風土が。 派遣は自己投資しやすい働き方

——キャリア形成支援に対する派遣先の対応はいかがですか？

後藤：日本の技術者の傾向として優しい人が多いというか、経験の浅い方に対してわりと面倒をみてくれる文化があります。実務を通して派遣先の方にスタッフが教わることも多いです。

高野：派遣先は、スタッフのキャリア形成に対して非常に協力的な方が多いですね。一級建築士を目指して働いていたあるスタッフが、試験の迫った2ヵ月間お休みがほしいと申請したところ、受け入れてくれた派遣先もありました。「試験が終わってからまた来てください」と。それだけ信頼関係が築けているということだと思います。

後藤：一級建築士の資格となると、専門の学校に入って勉強しなければ取りにくい時代になりました。金銭的な負担も時間もかかるということもあり、取得を目指すスタッフの意識は非常に高いのです。派遣先で実務を担っている方は、プロジェクトが終わるまで長時間スタッフと関わりますから、そこで真剣に仕事に取り組む姿勢が、「技術者の卵」を育てようという思いやりを生むのでしょう。

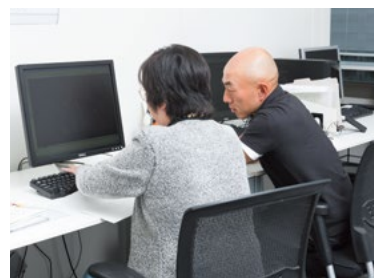
——派遣社員のキャリア形成という視点に立ったとき、御社の役割をどのようにお考えですか？

後藤：基本的にキャリアはご自身で形成していただくものと考えています。私たちにできるのは、スタッフの希望やスキルを考慮した派遣先の紹介やフォローを通じた一部の支援です。

CAD操作を覚えるといっても、どう使うかはスタッフ自身が考えることです。CADはあくまで道具に過ぎません。「若い技術者を育てる」という責任は一派遣会社だけで担えるものではありません。だからCADを使う上での専門知識を得るための学校に通い、職場で様々な方から学ぶべき必要があると考えています。

そうした前提の上でスタッフにお伝えしているのは、当社をステップとしてうまく利用してほしい、ということです。資格を取るまでの1～2年だけ派遣で働く、という方も歓迎しますし、将来的に正社員や直雇用を目指す方でも結構。当社が持つ業界や業種の情報を利用して、さまざまな現場で実務の経験を積んでいただければ良いと思います。

派遣という働き方は時間管理が可能ですから、純粋に自己投資できる働き方が可能です。スタッフには派遣という働き方を通じて、当社でキャリア形成を進めていってほしいですね。



研修は最大でも5人の少人数制。講師の方に週2回常駐していただき、派遣社員の方の急な要請にも応えられるようにしている

Part 5

株式会社 エレメンツ

株式会社エレメンツ

設立：2004年9月

代表取締役：福田 浩二

従業員：18名

2004年、業務請負会社(株)ホットハートより分社設立。派遣業界にありながら「請負スタイル」というチームワーク重視の独自のスタイルを展開中。基本理念は「人を大切に、人が財産である」。



派遣先よりも優れたフォローが
派遣会社の責任
社員とスタッフの垣根のない、
温かな場づくりを。

代表取締役社長
福田 浩二さん



仕事を通じた経験がキャリアを広げる。 当社で働くからには得るものがある。

—御社は製造、物流業界への派遣が多いとのことですが、そうした業界への派遣社員のキャリア形成についてどのようなお考えでしょうか？

当社の経営理念は「人を大切に、人が財産である」ですので、人の育成は事業の根幹といえます。しかし、私どもでは、キャリア=資格や高い職業的地位という考え方ではなく、キャリア・ポートフォリオに沿った、仕事を通じたすべての経験の蓄積でキャリアを上げていくという考え方を採っています。未来への可能性を追求していくということです。

—具体的に言いますと？

例えば、物流現場で働いている派遣スタッフがいるとします。そこで仕事の幅を広げたいと考えて、フォークリフトの免許を取ってみたい、と考えたとしましょう。そうすると、土日を使って勉強し資格取得に励みますよね。当社としては、その支援を物心両面から支えていきますが、その資格を取得した後の仕事のイメージを作ってあげる、そして活かせる場所を提供してあげることがむしろ大事だと考えています。そこで、フォークリフトの免許を取りたいとなれば、派遣先にそれを活かせる仕事ができないか、掛け合ってみます。

あるいは、製造現場で働いている方でも、適性があるのではないかと感じれば、事務系の仕事にシフトすることもあります。

それで仕事の幅が広がれば、当社にとっても戦力アップですし、スタッフにとっても自身の可能性が膨らみますよね。何の仕事かではなく、働くこと自体が楽しくなるはずですよ。

—派遣社員との接し方というのはどうしているのでしょうか？

長期で働く方もいますし、3ヵ月限定という方もいますが、当社の接し方は原則変わりません。まず期間の長短に関わ

らず、当社で働く以上は、何か得るものがあるのが欲しい。ですから、やはり叱ることもありますし、要求することをなおざりにはしません。一方で仕事ぶりを見てあげることで評価できる部分は必ず評価します。

製造や物流の職場では、当社の育成を重視した姿勢がむしろ派遣先の派遣スタッフへの見方を変えて、高い評価に結びついています。そして何よりも、短期間でも派遣で働いて、将来に役立つことが1つでも学べたというもらえることに意義を感じています。

—実際に働いてみることでキャリアの方向性が明確になったり、新たな可能性を発見したり、ということも多いのでしょうか。

はい。カウンセリングなどでよく使われる「ジョハリの窓」という対人関係グラフモデルを常に参考にしています。「自分には合っていない」と思い込んでいるだけで挑戦してみるとびっくりだった、ということはよくありますね。大切なのは、自分に分かっていない、他人もわかっていない「未知の窓」を発見することです。ですから、長く同じ派遣先で働いてきたスタッフにも、多様なキャリアの可能性を追求してもらうため、できる限り異なる派遣先を勧めています。

派遣社員から派遣元営業担当への登用も。 社員とスタッフが協力して 作り上げる勉強会

—派遣社員にはどのような方が多いのでしょうか？

派遣では、学生も含めて30歳くらいまでの若年層が多いのですが、それ以上の年齢の方になると、派遣で働くケース以外も含めて、さまざまなステージで活躍してもらうように



リーダー勉強会の様子

なります。例えば、派遣先の正社員として、製造ライン全体の工程管理や労務管理を担う仕事や、派遣スタッフのリーダーとして現場を統括する仕事、そして当社の営業担当として働くというステージです。当社に入って初めてネクタイを締めたような若いスタッフが、仕事を通じて経験を積み、当社の指導を通して成長していくことがうれしいですね。

——キャリアチェンジの一つとして、御社の正社員になる道もあるのですね。

むしろ当社の正社員となりキャリアアップしていただくことを歓迎しています。実際、当社社員の9割が以前スタッフとして働いていた方ですし、派遣スタッフと当社社員の境界線はあまりありません。その象徴的な例が、当社を設立する際の社長に、当社の母体である業務請負会社ホットハートで働いていた入社5年目の社員を大抜擢したことです。彼ももとは製造現場で働いていたスタッフです。もちろん私含め役員がサポートしましたが、会社の登記や人材派遣業の登録など、会社の立ち上げ業務を担ってもらいました。スタッフでも社長になるチャンスがあるのです。そういった社員とスタッフの垣根のなさがスタッフのモチベーションアップにもつながっていると思います。

その他、スタッフと社員と一緒に開催している企画で、安全衛生教育やビジネスマナー、関係法令などを学ぶ「リーダー勉強会」があります。

——「リーダー勉強会」の特徴は何ですか？

講師を当社社員やベテランリーダーが務める、手作りの勉強会という点です。スタッフにとっての学びの機会となることはもちろんですが、講師も自ら情報を集め資料を作ることによって勉強ができ、人前で話す経験を積むことでも成長できるのです。スタッフが休日の場合が多い土日に開催されることが多く、スタッフの自発性や積極性に基づいて、勉強会は支えられています。

——派遣社員に必ず参加してもらうイベントなのですか？

もちろん呼びかけはしますが強制ではありません。むしろ、スキルアップしたいという自主性のあるスタッフによる運営、参加を重んじています。やらされる学びと自ら何かを得ようとする学びでは、その後の成長度合いが全く違いますから。働くこと自体に楽しさを見出せるようになると、スキルアップをしてもっと現場に貢献したいと考えるようになるものです。そんな積極的なスタッフを全面的に支援するため、当社が会場を提供し、社員と一緒に運営をサポートしています。

派遣社員間の交流の場として イベントを企画。 帰属意識が高まり定着率も上がる

——派遣社員のフォローは誰が行っているのですか？

基本的に全て営業担当者です。当社の場合、派遣先との交渉やスタッフフォローなどを一貫して営業が担当します。

——具体的にはどのようなフォローをしているのでしょうか？

スタッフの出勤前や休憩時間、帰宅中などの時間を使ってこまめにコミュニケーションを取っています。一番大切なことはスタッフが抱えるストレスの解消です。密接な連絡が取れていれば、仕事の不満などを聞いてあげることができますし、スタッフが辞めてしまう前に問題の芽を摘み取ることができます。フォローは定着率向上の基本です。終業後の時間でも気軽に声を掛けられる関係が、スタッフの安心感やモチベーションの維持にもつながっていると思います。

——イベントなども積極的にやっているそうですね。

バーベキュー大会や旅行など、スタッフと社員の交流の場を多数設けています。先日、東京と大阪営業所で行われたバーベキュー大会は、スタッフやスタッフのご家族も含め約300人が参加し盛り上がりました。またスタッフには、社内報の編集にも参加してもらっています。社員やスタッフという立場に関係なく、当社という会社で一つの家族ともいえるような関係づくりを心掛けています。これまでイベントなどに深く関わってこなかったスタッフや、そういった集まりの場が嫌いだったスタッフが初めて参加してくれて、「行ってみたいら面白かった」と言っていたときが一番うれしいですよ。家族が増えた気持ちになります。

——派遣社員との親密な関係構築を図る理由は何ですか？

その関係が仕事に対する積極性に結びついていくからです。前向きに頑張ろうと思えるのは、雇用条件や業務内容だけでなく、周りの環境によるところが大きいといえます。所属している団体に帰属意識を持つことができ、今後のキャリアの見通しが立てられる環境であれば、人は頑張れる。それをつくるのが当社の役割だと考えています。

——派遣社員の可能性を広げるキーワードは帰属意識ということですね。

派遣元よりも圧倒的に接する時間の長い派遣先で教わり身に付けるスキルが多く、派遣先に帰属意識が芽生えるケースは多いですね。なかなか派遣元に帰属意識を持ってもらうことは難しいのですが、スタッフは当社の一員です。派遣先より優れたフォローを行い、仕事に対する積極性を生み出すのが、派遣会社の責任だと考えています。



イベント時の写真は社内に掲載している

Part 6

マンパワーグループ 株式会社

マンパワーグループ株式会社

設立：1966年11月

取締役代表執行役社長：井筒 廣之

従業員：1,413名

世界80カ国・地域に3,500拠点を持つ人材サービス会社、米マンパワーグループ100%出資の日本法人で、1966年に設立された日本で最初の人材派遣会社。全国に152営業拠点のネットワークを持っています。



多様化する派遣という働き方。
1対1のカウンセリングで
個別のキャリアに対応する

ビジネスマネジメント部
ビジネスマネジメント室
担当課長
GCDF-Japan キャリアカウンセラー
2級キャリア・コンサルティング技能士
芹澤 千奈美さん



中立の立場で耳を傾ける。 アドバイスを通してキャリア形成を後押し

——御社の派遣先は、国内の大手企業や金融機関、医療施設、そして英語力が生かせる外資系企業と多岐にわたっています。多数の派遣社員に対してどのようなキャリア形成支援を行っていますか？

弊社ではキャリアカウンセリングに力を入れています。働いていただいているスタッフの方々と登録中の方々を中心に、全国の拠点にて、予約制にて無料のキャリア相談に応じています。弊社の社員でキャリアカウンセラー有資格者が対応します。

——どのような相談内容が多いのでしょうか？

「キャリアの方向性に迷っている」「自分の適性・強みを知りたい」「正社員になるには今何をすればいいか」、現在の働き方や将来のキャリアについての悩み・不安など相談内容は様々です。

——カウンセリングはどのように行うのですか？

1対1の対面形式にて、1時間行います。相談者の話にじっくり向きあいながら、相談内容について一緒に考えていきます。カウンセラーは中立な立場で客観的な視点から問題解決にアプローチし、相談者が自ら解決していけるよう進めていきます。

——カウンセリングの効果はいかがでしょう？

相談者からは「気持ちスッキリした」「自信が湧いてきた」「目標が明確になり今何をすべきかわかった」という声をいただいています。ひとりで悩むと情報の不十分さや思い込みから可能性を狭めてしまいがちです。カウンセラーと一緒に話すことで視野が広がり、前向きな一歩を踏み出すきっかけを掴んでいただけたらと考えています。

——カウンセラーの養成はどのように行っていますか？

弊社はGCDF-Japanキャリアカウンセラートレーニングプログラムの基幹企業であり、専門トレーナーによる社内養成講座を設けています。現在185名の社員が資格を保有しています。資格取得には140時間のトレーニングを積み、更新には3年ごとに45時間の継続学習を重ねるため、持続的な専門性の確保に繋がっています。

——御社はキャリアカウンセラーの資格取得を進める必要性をどのように捉えていますか？

派遣という働き方を中長期的に継続する方が増加し、派遣のキャリア形成支援を進める動きがあるなか、今後はその価値が求められると考えます。資格取得については、確かに必須というわけではありませんが、専門的な立場でアプローチができるという点では有効だと思います。資格取得には、カウンセリングスキルに加え、労働関連法規、雇用管理、メンタルヘルス、ライフステージにおける課題など、キャリア各分野の知識を幅広く習得します。仕事紹介やスタッフフォローにおいてもキャリアを踏まえて実質的なコンサルティングが提供できるという点で資格を取得し、専門性を高めていくことが大切だと思っています。また、社員自身の成長感やモチベーション維持に繋がっている点も重要です。

パソコン技能・ ビジネスコミュニケーションを自宅で。 本では理解しづらいスキルが身に付く

——派遣社員のスキルアップを支援する制度はありますか？

登録者には無料でe-ラーニング「Direct Training（ダイレクトトレーニング）」を提供しています。ダイレクトトレーニングのカリキュラムは、全てオリジナルの37コース360講座。パソコンの基本スキルなど実務系講座の人気があり、次いでビジネススキル講座が好評です。

——ビジネススキルとは基本的なマナーですか？

コミュニケーション、マネジメント、パーソナルディベロップメントなど、ビジネスに必要な知識を身につける講座です。例えば、「タイムマネジメント」「他部署との効果的な連携」「傾聴のスキル」等、就業先で役に立つ内容も含まれています。ビジネス特有のコミュニケーションやリーダーシップなど、本で読むだけではなかなかイメージが湧かない対人場面を、Web上でロールプレイングを視聴しながら学べます。

——オリジナルコンテンツはどのようにブラッシュアップしているのでしょうか？

カリキュラムの企画専門部署で、スタッフや営業担当から要望をヒアリングし、内容を見直しています。近年は外国籍のスタッフが増え、英語でITスキルが学べる講座のニーズが高まってきました。実際に来年度から導入する予定です。

——派遣社員のグローバル化が進んでいるのですね。

インド、フィリピン、ベトナム、中国、韓国などアジア系の方を中心に多数のスタッフが主にIT企業で活躍しています。日系企業で働く上では日本語が必要になるため、弊社でも教育プログラムを準備していますが、すでに独学でしっかり勉強されている方が多いですね。

——グローバル化は日本人の派遣社員にも影響はあるのですか？

グローバルな環境で働きたいと興味を示すスタッフもいらっしゃいます。多様な文化や価値観と共存し、お互いを尊重しながら働く必要がありますので、専門知識やスキルの他に、グローバル環境への適応力が身につくのではないのでしょうか。知識や技術を学び取ろうという他国の方々の積極的な姿勢にも日本人スタッフは良い刺激を受けるようです。

キャリアは上下ではなく広がりがあるもの。皆自分だけの悩みを抱えている

——派遣社員が望む就業先を紹介することがキャリア形成支援の前提にあると思いますが、その点を御社はどのように考えていますか？

マッチングを通じたキャリア形成支援も大切です。仕事内容や条件だけでなく、個々のキャリアを念頭においたマッチングに努めています。登録時にはスタッフの方から要望を聞くことは当然として、本人のスキルレベルと要望がうまく合致しない場合は、個々のキャリアの可能性を考慮し、実現するにはまずどのような経験を積みよいか、出来る限りスキルアップにつながる就業先を紹介するようにしています。

——具体的にはどのような提案をされていますか？

実現が難しいケースもあるのですが、例えば、経理職に就きたいと考えている方には、一般事務として働きながら簿記資格を取得することを助言し、次のステップで仕訳や伝票処理などの基礎的な経理業務に携われる仕事を紹介できる可能性もあります。特にスタッフが若年層であれば可能性を広く示すことができますね。また、IT分野に特化したセクションでは、未経験の方を採用しから教育しています。IT系では、例えば初級SEを経験し、プロジェクトリーダーを経て、プロジェクト全体を統括するプロジェクトマネージャーに、というキャリアが描けます。やはり未経験からキャリア形成ができることに関心を示されるスタッフも多くいらっしゃいます。ただし、スタッフの希望は多種多様ですから、モデルケースを示すだけではなく、結果としては人それぞれに考えてあげることが必要となります。

——多種多様な派遣社員の働き方に合わせた対応が必要ということですね。

はい。家庭との両立が優先、プライベートを重視、留学するまでの期間限定、…働き方は極めて多様です。キャリアはアップやダウンといった上下にシフトする考え方だけでは、多様な働き方を捉えきれないと思います。専門性にシフトするだけがキャリア形成ではありません。「キャリアは広がるもの」といわれますし、考え方や価値観はスタッフ一人ひとり異なります。1対1で対話しながらそれぞれのニーズに応えることが必要ではないでしょうか。

——1対1のカウンセリングこそ多様性に応える方法だと。

はい。人的配置や費用対効果の観点から十分できているとはまだ言えませんが、取り巻く環境変化や節目のなかでスタッフの方々は働く上での様々な悩みや不安を抱えていらっしゃいます。そして、他にもない自分の職業生活上の悩みを聞いてほしいと思っています。キャリア形成支援には、将来の自分像や目標を明確にし、そこに向かうための道筋を見極めていくことが大切です。だからこそ、資格を有したキャリアカウンセラーが親身に話を聴き、適切な助言を与えることが一番のキャリア形成支援になると考えています。



カウンセリング中はメモを取らず会話に集中する

Part 7

リバティー 株式会社

リバティー株式会社

設立：1978年10月12日

代表取締役：脇田 光義

従業員：45名



人材ビジネスを最前線で支えてきた35年の実績と信頼。リバティーは創業以来、企業と人を結ぶ仕事を通じて、多くの企業と人材の成長を見守ってきました。私達は、派遣スタッフ・企業とともに成長するベストパートナーです。

貿易業界での仕事を希望する
未経験者を歓迎。
仕事を通じた人間力形成も支援。

(左)
コーディネーター部
課長
桜本 恵美子さん

(右)
コーディネーター部
谷口 宗徳さん



貿易専門事業部を設立 無料教育研修で貿易の現場に人材を送る

— 貴社には貿易専門事業があるそうですが、貿易事務のニーズはかなり多いのですか？

桜本：商社・メーカー、国際輸送会社、通関業者、航空関連と貿易に関わる事業の派遣先が6～7割を占めておりまして、会社設立当時からそのような状況が続いています。そこで、派遣事業を続けるにあたって、貿易関連の業務に力を入れるようになり、現在は育成も含めて派遣スタッフの支援をしている状況です。

— 貿易事務の教育研修を実施されているということですが。

谷口：はい。まず、貿易事務未経験でも、これからそうした仕事に就きたいとお考えの方向けに、登録手続きとセットした貿易セミナーを実施しています。そこでは、貿易の業界や仕事の内容、そしてどのようなキャリア形成が可能となるのかを説明し、貿易業務の具体的なイメージ形成と疑問や不安の解消を図っています。そして、貿易業務のガイダンス、基礎研修、そして貿易実務検定C級取得を目的とした貿易研修を無料開催しています。

ガイダンスで6時間、基礎研修で15時間、C級取得の研修では37.5時間と、かなりのボリュームになりますね。

— C級取得ではかなり時間を要しますが、リタイアする方はいないのですか。

谷口：いませんね。C級取得の研修は未経験の方はもちろん、派遣就業後から習い始める方も多いため、仕事に役立つことだと実感していますし、最終目的が資格取得と明確になっているので続けやすいのだと思います。

弊社での検定試験合格率も平均80～90%程度で、全員合格という回もあります。全体平均で60%程度ですから、当社からの受験結果は割とよいのではないのでしょうか。

— 貿易事務に特化した募集をされているのですか？

桜本：貿易事務に強い派遣会社ということは、広くアピールしています。お蔭様で実績と派遣先企業からの口コミで認知が進んだこともあり、今では貿易の仕事をしたいという方がいると、専門学校やハローワークでも当社の名前を出していただけるようになっています。そうした伝達で登録に来るといったケースも多いですね。

貿易関連の仕事は幅が広い 経験者だけでなく未経験者まで 受け入れる懐の深さ

— 貿易の仕事というとオフィス街だけでなく、空港や港湾での仕事も多いのですか？

谷口：確かに現場での手続きとなればそうなるのですが、実際には本町、梅田、三宮にある本社や支店で業務をするといったケースの方が多くですね。

貿易の仕事といっても、営業的な要素の多い仕事もありますし、ひたすら書類作成をするといった仕事もあります。ですから、その方に合った仕事というものがあるのです。派遣スタッフにとっては、就業場所も仕事内容も選択肢がかなり幅広になっています。

— 貿易事務未経験で登録にいらっしゃる方は、どのような方が多いのでしょうか？

谷口：若い方で多いのは、学生時代に留学をされていたり帰国子女だったりして、英語を使う仕事をしたいという方が多いですね。そうした方は、直接海外とのや

り取りをする国際関係の仕事を目指されます。また、20歳代後半以上になると専門性のある仕事を身に付けたいという動機で、キャリアチェンジを目的にいらっしゃる方も多いですよ。中には、将来雑貨商を営みたいので、貿易の知識を付けるために来ました、という方もいます。貿易は海外と接する仕事ですから、総じて、好奇心の強い方が多いです。一旦、業務を身につけると長く貿易の業界でやっていく方が多いので、当社としては未経験者歓迎ですし、育成していくことに価値を見出しています。

——やはり英語力は必須なのでしょう。専門用語も多いようですが。

桜本：英語力はあった方がよいと思いますし、専門用語を身に着けることは必要ですが、それらが最初から必須ということではありません。例えば、日常英会話ができる程度でも、元気があって協調性があれば、それでよいという派遣先もあります。そうした派遣先では、実務はもちろん専門用語の習得も派遣先が基本からOJTでまかってくれます。他方でかなりハイレベルな業務の派遣もありますが、経験者から初心者まで、受け入れ側のニーズも間口もかなり広いのです。

谷口：なので、年齢層も偏りはありませんね。30歳代後半になるとほとんど経験者になるという傾向はありますが。

知識・経験を問わない人間力の必要性 未経験でも積極的にキャリア形成を 支援する

——貿易関連業務に強い人材サービス会社となると、派遣に限らず人材紹介のご要望も多く来るのではないですか？

桜本：確かにありますけれど、貿易関連業務ではほとんど紹介予定派遣ですね。その他の事務系業務に比べると、いきなり人材紹介ということはまずありません。



やはり仕事内容しかり職場環境や企業風土などと、紹介した方の適合状況を見極めることにこだわる傾向が強いですね。貿易業界というのは、そうした適合性に重点を置く職場ですので、単に経験や知識のみで人を受け入れるということとはしません。ですから逆に、初心者でも受け入れるような懐の深さみたいなものがあるのでしょう。

——貿易関連業務＝専門職と見ると、実務ができればよいというイメージがあるかと思いますが。

桜本：確かに当社では貿易事務教育に力を入れていますけれど、やはりそればかりではダメです。人間力を付けていくことも大きな課題だと考えています。そこで「自分磨き講座」という名称の一連の講座を開催しておりまして、「話し方」「キャリアデザイン」「コーチング」「アサーション」「タイムマネジメント」等、1回3時間の複数の課目を選択的に受けられるようにしています。

谷口：最近では「バランスカウンセリング」という、仕事以外での私生活での悩み相談を受け付けるカウンセリングも開始しました。メンタル面でのサポートをすることで、健全な社会生活を送ってもらおうというものです。やはりワークライフバランスと言っても、生活としては地続きですから、キャリア形成には総合的なバックアップが必要と考えます。



派遣社員向けの研修は多種多様、アンケートを反映させて企画・実施している

——そうしたお考えですと、まだまだいろいろな支援の仕方が考えられますね。

桜本：研修もどうしても費用対効果を考えざるをえない面がありますが、やはり派遣会社として、やる必要があるのかないのか、という基準でやっていきたいですね。お蔭様で、カリキュラムが増えていく中で、派遣スタッフの方々はいろいろなお要望をだして下さいますし、講師の方からもスタッフの反応を見ながら新たな提案をいただいています。今後、ビジネスと両立しながら、人材派遣会社の責任として、当社がしてあげられる、しなければならないことはどんどん実現していきたいと思っています。

Part 8

ヒューマンリソシア 株式会社

ヒューマンリソシア株式会社

設立：1988年2月

代表取締役：御旅屋 貢

従業員：385名



ヒューマンホールディングスの人材事業会社。国内28拠点で営業展開し、人材派遣、人材紹介、アウトソーシング、各種研修等、企業の労働力の最適化を図るサービスを行っている。行政・自治体向けの雇用促進事業にも注力している。

スタッフさんのニーズに応えるのが最優先。
豊富な研修を軸に、長期稼働支援に注力

人材開発部
主任
徳武 愛さん

戦略推進室シニアマネージャー 入江 直樹さんにもご対応していただきました。



グループの教育会社と協力し 質の高い研修サービスを提供する。

—御社は「育成型人材事業」を掲げられています。教育というバックボーンが強く見られますね。

入江：当社の母体はヒューマンアカデミーという社会人の教育機関で、そこからの修了生の就職・転職の支援をすることを使命に立ち上げたのが私共、派遣事業会社でしたから、人を育成するという軸は全社員に浸透しています。当社スタッフの皆様に関しても、研修を通してステップアップしていただきたいという考え方がベースにありますね。

—特にCAD分野の教育と派遣事業に注力されているとか？

入江：そうですね。90年代初頭、当社からCADオペレーターとして派遣していたスタッフさんの25%がヒューマンアカデミーを卒業した修了生だったという逸話もあるぐらいですから、今でもCADは当社の強みですし、業界でも数少ないCAD研修を実施しています。

徳武：office系、Web系の研修は「リソシア奨学制度」を使って受けていただくことができます。これは、ヒューマンアカデミーで行っているオンデマンドおよび通信講座が無料、あるいは半額になるサービスです。

—派遣社員の方々からの評判はいかがですか？

徳武：これまで一般的なデスクワークだった方が、複雑なエクセルの操作が必要とされる部門の仕事を任せられるようになった。など、スキルアップを通じて仕事の幅を広げることにつながった方もいますね。

スタッフさん向けのアンケートを見ても評価頂いています。

入江：ヒューマンアカデミーで行っている有料の講座ですから、もちろん教育の質には自信があります。また、オンデマンドや通信講座という形態ですから、時間や場所の制約が少ないので利便性も高いですね。

—制度を活用される派遣社員には、どのような傾向がありますか？

徳武：「何か手に職をつけたい」と、CADやWEBなどの技術系のスキルに興味を持たれる方も多くいます。または、派遣先での業務を行うにあたり、自分のスキルをもっとのばしたいという向上心のある方々が多いです。

入江：特に、上昇志向の強いスタッフの方はスキルが高められる環境がないために派遣先をかえてしまうことがあります。

ですから、手頃な価格で、時間帯が選べ、自宅で受けられるこのサービスはとても勤めやすいのです。

—派遣社員の習熟度は御社内で共有されているのでしょうか？

徳武：インストラクターから研修実施報告書を出しますので、それをもとに登録データに反映し、営業にフィードバックしています。

インストラクターがマンツーマンで指導する機会も多いため、受講されているスタッフさんの状況も把握しやすいですね。

スキルと合わせてパフォーマンスも問われる。 高まるヒューマンスキルの重要性

—研修を受講することでスキルが向上すれば、そのスキルを活かせる仕事環境が必要になりますね。



「ステップアップNEXT」講義中の一コマ

徳武：派遣先の決定、変更はスタッフさんの要望に合わせて対応しています。契約が満了するタイミングでスタッフさんの要望をヒアリングし、「スキルを活かせる職場に移りたい」というニーズがあ

れば、スキルと見合わせて新たな派遣先を紹介します。

——スキルを上げ技術を身に付けた派遣社員は、賃金を含めたより就業条件の良い派遣先を求めると思うのですが。

入江: そうですね、ただ、必ずしもスキルの高さと良い労働条件が結びつくというわけではありません。確かに評価基準はスキルと連動しており、その評価が高ければより良い条件の派遣先を提案できます。しかし、最終的な評価が決まるのは、職場でのパフォーマンスによることも大きいのです。いかにその職場に貢献できているかを派遣先が評価し、弊社コーディネーターもその評価をふまえてスタッフさんの総合的な能力を見極めていきます。

徳武: スキルを表す指標の1つに資格がありますが、近年、派遣会社における資格に対する評価が下がってきている印象もあります。新たな資格が次々と生まれていた時期に比べて、現在はあまり目新しい資格がないことがその理由でしょうか。また、「資格を取るために頑張る」というような、スタッフさんのスキルアップにおけるモチベーションの役割も、今では果たせていないようにも感じます。

——それでは派遣先は派遣社員にどのような能力を求めているのでしょうか？

入江: 派遣先によって異なりますので一概には言えませんが、即戦力という意味でのテクニカルスキルは当然ですが、それと同等もしくはそれ以上にヒューマンスキルが重要になってきている傾向がうかがえ、ビジネスマナーがきちんとしている、円滑なコミュニケーションが取れる、そんな「人間力」ともいえる部分が問われています。

徳武: 新卒で企業に入った方が経験する、いわゆる新入社員研修等を受けていない方などで、そもそも基本的なビジネスマナーを習得されていないケースもあります。そのような場合は、登録時や就業開始前にアドバイスをしたりすることもあります。

派遣先での経験の“質”を高めることもキャリア形成支援の一つ。

——御社のキャリア形成支援における課題を聞かせていただけますか？

入江: スタッフさんのスキルアップを支援する必要性を当然感じていますが、ビジネスでもある以上、どこまでサポートしてさしあげられるのが難しい問題です。

また、現状は、当社の社員それぞれが考えるキャリア論に基づいてスタッフさんに接している部分もあるため、今後当社としてのキャリア形成支援に対するポリシーや考え方を明確にしていく必要があるでしょう。

——それぞれのキャリア論というと具体的には。

徳武: 「将来について一緒に考えよう」「機会を提供しよう」

「スタッフさんの自主性を重んじよう」などがありますが、どれも同じキャリア形成支援とはいえ、アプローチが異なっているのです。ただ、スタッフさんには継続的に当社でキャリアを築いてもらいたい、という思いは社員全員が一致している考え方といえます。

——継続的にキャリアを築いてもらうためには、派遣社員とどのように関わるべきなのでしょう？

入江: 単に仕事を紹介するだけでなく、そのスタッフさんの希望、目標、人生観を踏まえて、スタッフさんのニーズに応えることが第一です。

長期稼働中のスタッフさんには、専任のフォロー担当をつけてスタッフさんの要望に耳を傾ける。ご本人が希望するキャリアがあれば、全面的にバックアップしていく。そう考えていくと、必ずしも研修を行うことだけが、キャリア形成支援ではないのかもしれない。

——本人の希望に応えることこそがキャリア形成支援、という考え方もできるということですね。

入江: はい。望むキャリアの道筋をつけ、派遣先での経験の“質”をいかに良いものにしていくかが重要なのではないかと。

「大企業の経理部門で働きたい」というスタッフさんがいたら、まず経理の全体像を知るために、一人の仕事の役割が大きい中小規模の企業で経理の経験を積んでから大企業へ、というキャリアも考えられます。それも一人ひとりのニーズに応える、ということです。

——派遣社員の正社員転換についてはどのような考えをお持ちでしょうか？

入江: スタッフさんが望む際は全面的に支援しますが、できれば当社で長期的に働いてほしい、というのが基本的な考え方ですし、短期的・断続的な働き方でキャリア支援ができるとは考えていませんので、ある程度の期間は腰を落ち着けて仕事に就いてもらいたいと考えます。

——今後のキャリア形成支援の目標について教えてください。

入江: キャリア形成支援のポリシーの確立です。さらに今後は当社内の社員教育を充実させていく必要があると考えております。例えば営業社員全員にキャリアカウンセラーの資格取得を促すことをインセンティブの一つとしても検討しています。資格につなげるかは別としても、スタッフさんの個別のニーズに応える力をつけるには、社員のスキルアップが不可欠だと考えています。



グループ会社であるヒューマンアカデミーと共同で実施している「リソシア奨学制度」

Part 9

株式会社 サプル

株式会社サプル

設立：1983年12月16日

代表取締役：柳澤 弘一

従業員：150名(2012年7月現在)



テクニカルサポートセンターにおけるコールセンター業務を中心とした一般派遣と、ソフト・電気・機械設計等専門性の高い技術派遣を展開しております。スキルアップを望まれる方にはスケールの大きいやりがいのあるお仕事を紹介できます。

まずは社会人としての基本を徹底。
その先には現場リーダーや正社員、
グローバルでの活躍の道も。

(左)
取締役 営業部長
鈴木 友乃さん

(右)
営業部 営業推進担当部長
齋藤 伸一さん



社会人のマナーを学ぶ内容に 特化した研修プログラム

——御社の派遣事業についてお聞かせください。

鈴木：1997年から派遣事業をスタートしました。大手企業との差別化として、ソフトウェア開発や機械設計などを中心としたエンジニア派遣と、コールセンターを主体とした一般派遣事業の二つに特化して事業を展開しています。エンジニア派遣のお客様は、大手電機メーカーがほとんどです。スマートフォンや医療機器、事務用印刷機器など、ハードウェアとソフトウェアの設計業務を手掛けています。

齋藤：コールセンター事業では、大手通信企業が持つパソコンのテクニカルサポートセンターのスーパーバイザー(SV)とオペレーターをチーム単位で派遣しています。現在はお客様1社につき、平均3か月に一度のサイクルでご要望を受け、追加要員として常時20～30名単位のチームで派遣社員が稼働しています。高度なテクニカルスキル(業務遂行能力)と対応品質(ヒューマンスキル対人関係能力)が求められるため、約2か月間の研修を派遣先企業にて実施しています。内容としては1か月の座学研修後、当社のSVと1か月のOJTを実施します。その後もSVはオペレーター業務をしながら、チームスタッフ全員のフォローや勤怠管理を担ってもらっています。お客様からクレームが出るようなことがあってはなりませんので、「対応品質の向上」を目的に派遣現場での自主管理が重要と考えています。

——対応品質の向上に向けてどのような研修をしているのですか？

齋藤：コールセンター業を希望するスタッフの中には未体験という方がほとんどですので、まず当社で登録の段階でコールセンター業務=サービス業務という認識を持ってもらうため、就業前にマナーに関することから技術に関

する専門的な知識まで幅広く学べる事前研修を実施しています。中でも重視しているのは「対応技術」の部分です。この時点で、スタッフご本人も適性の有無が判るようになります。派遣先企業での1か月間の座学研修は商品知識を学ぶことに費やされますので、この導入部分の自社研修で、電話対応に必要なスキルをスタッフに習得させることは私たちの責務と言えます。こうした基礎的な研修が対応技術の平準化にもつながりますし、スタッフにとってもオペレーターとしてのキャリアを築くうえで礎となるスキルを学べる良い機会になっています。

商品知識の部分は、どうしても派遣先に頼らざるをえませんし、コールセンターという業務の性質上、派遣後のOJTによる実務経験が品質向上に大きく寄与します。そこで、派遣会社として派遣先企業に派遣する以前に、そうした研修をすることが責務だと考えています。

——技術系派遣社員に対してはいかがですか？

鈴木：技術系スタッフの中には新入社員研修を受けたことがなく、挨拶や名刺交換などビジネスマナーの基本が判らない方も数多くいらっしゃいます。しかし、こうした社会人としての基本は何よりも大切です。いくらスキルが高くても基本的なマナーができていないだけで更新に至らない場合もあります。だからこそ、私たちは社会で働くうえで必要なマナーを重要視しているのです。技術部門で開催している2か月に一度の「全体会議」等で実施する研修などでは、専門研修の他、社会人としての礼儀・



オペレーター研修(入社時)

作法の研修を行っています。先日私が実施した研修では「お客様訪問時の礼儀」をテーマに、スーツ着用の必要性から名刺の出し方、緊張のほぐし方などを説明しました。むしろ、こうした研修内容のリ

クエストはスタッフから挙がってくるが多く、初歩的なことかもしれませんが、年齢を重ねるほどに他人には聞きにくくなってしまったことを学べるとスタッフには大変好評です。技術的なことや知識は、業務を通して必要に応じて自ら学んでいけることが多いため、長くご契約をいただきその専門スキルを活かす上でも、まず社会人マナーなどに力を入れています。

実績ある派遣社員は正社員に登用。 今後は英語力を磨く機会の提供も

——派遣後のフォローはどのようにされているのでしょうか？

鈴木: エンジニア事業では、最初の数週間は毎日出社しているか否かから、仕事のやり方までしっかりとチェックし、必要があれば面談などを通じて改善を促します。また、複数名を派遣している現場においては、当社先輩社員に教育・指導をしていただくこともあります。実務で実績があっても、後輩の育成を経験したことがないスタッフにとってはそれが大きな成長となり、マネジメント能力を身につけることが一実務スタッフからのステップアップになるのです。

——コールセンター事業ではどのようなステップアップを用意しているのでしょうか？

齋藤: オペレーターとしてある程度の経験を積んだ後には、スーパーバイザーへの登用という道があります。また、契約期間が長く、実績を上げたスーパーバイザーは当社の正社員として採用させていただくこともあります。こうした道を用意することで、スタッフには「頑張れば正社員への道が開ける」というモチベーションアップが期待できます。コールセンター業務は1日8時間労働で、その間電話をとり続けなくてはなりません。中には長時間の電話やクレームの対応をすることもあり、ストレスの多い現場です。だからこそ、「仕事のやりがい」が重要なのです。当社のスタッフには、派遣契約から始まりスーパーバイザーに昇進し、現場管理にやりがいを見出したことで6年間続けている方もいます。仕事のやりがいは人それぞれですが、当社としてもこのようなキャリアパスを用意することが定着率の向上にもつながるのです。

——コールセンターとエンジニア、いずれも高いスキルを求められると思います。スキルを高める機会はどのように提供しているのでしょうか？

鈴木: 「自己研鑽休暇」という制度を設けています。これは、第1種電気技能技術者やCADなど実務に直接役立つ資格の取得、外部のセミナーやイベントに出席するための休暇を認めるというものです。休暇日は試験およびセミナー等の当日。基本的には希望を出したスタッフが対象ですが、当社から資格取得やセミナーへの出席を促すこともあります。就業状況や勤続年数などを考慮し、毎年5～6名を選び、取得してもらっています。今後は開発分野のエンジニアスタッフであっても海外に長期出張が

求められています。このようなことも踏まえ英会話研修等も検討しています。

——メーカーの海外進出が進んでおり、海外で仕事ができる派遣社員を求められることも増えているのですか？

鈴木: そうですね。最近では日本で設計し、機械の組み立てや評価を海外の企業が行うケースが増えています。そのため設計者は設計以降の工程が正しくなされているか海外の企業と確認する必要が出てきているのです。派遣期間も1～2ヵ月を要し、現地で不自由なく仕事、生活ができる英語力が求められます。以前、あるメーカーのお客様からのご要望で、5～6名のスタッフを海外に派遣したことがありました。仕事内容は携帯電話の製品評価であったにもかかわらず、まず求められたのは英語でした。女性を中心に、評価の仕事は未経験の方ばかりのチームでしたが、語学が得意なことで派遣先でのコミュニケーションがとれることで、業務も円滑に進み、非常に大きな成果を生みました。また、就業していただいた方は初めての技術開発系の業務にもかかわらず新しいチャレンジをたのしんでいらっしやるようでした。その派遣契約の終了後、外国車メーカーからスカウトされ秘書にキャリアチェンジする方もいました。当社の派遣経験がきっかけでステップアップにつながり私たちも大変嬉しく思うとともに、スタッフが持っている可能性は仕事を通して広がり、キャリアの選択の幅が増えることを実感しました。私たちの面談や研修を通して、スタッフ一人一人の、もしかしてご自身でも気づいていないような可能性を引き出せばいいなと常に思っています。

次なるキャリアの道を提供し さらなるモチベーションの向上を

——今後、注力していきたいことをお聞かせください。

齋藤: やはり定着率の向上ですね。現在は派遣先企業での研修期間中に挫折してしまう方もおり、オペレーターとしてデビューするのは平均で全体の6割程度。派遣先企業からは「8割が理想」と言われていますので、登録の面談時から厳しさを乗り越えられるスタッフを厳選し、登録後には各スタッフがどのようなことにやりがいを感じるかを面談などで見出すことで、モチベーション高く仕事に臨んでいただくことが営業担当である自分の責務だと思っています。

鈴木: 技術系に関してはスタッフの平均年齢が上がってきていることを受け、新たに次のステップを用意していきます。エンジニア派遣は40歳代以降を境に身体的な疲労から続けることが難しくなります。当社でも多様なキャリアパスを描いていただくために今、設計やCADに関するセミナーの講師になっていただくという道をつくれなかと検討を始めています。40代、50代になっても、自分が持っているスキルを活かせる場があるということ、それ自体がスタッフのモチベーションの源泉になると考えています。



株式会社マイスター 60

設立：1990年2月1日

代表取締役：三宮 幸一

従業員：343名

創業23年。「年齢は背番号 人生に定年なし」をコンセプトに、現在までに5,500名余りの高齢者の方に雇用を提供して来た、高齢者専門の人材サービス会社。

Part 10

株式会社 マイスター 60

65歳以上のシニア派遣を増やしたい。
「成長し続けたい」というマインドが鍵。

執行役員
事業本部長 兼
経営企画室長
高平 ゆかりさん



シニア派遣に特化した事業 本人が気付かない市場価値を見出す

——御社はシニア派遣に特化している数少ない派遣会社として、事業を展開されています。キャリア形成支援において、一般派遣とシニア派遣との違いは何でしょうか？

20代～30代ぐらいの比較的若い派遣スタッフの場合には、今後どのようなスキルを身に付け、どのような職場を歩んでいくか、といった未来志向のアドバイスが中心です。しかしシニアの場合、そのスタッフの過去の経験をヒアリングし、市場価値の高い特性を見つけ出すことから支援が始まります。これまでの職歴や培ってきた技術、各職場での実績、ヒューマンスキルなどから、本人も気付いていないような魅力を引き出すことが求められているのです。

——本人が気付いていない、という点具体的には？

特にマインドの部分やコミュニケーションスキルです。柔軟な思考か。協調性を持って仕事に就くことができるか。年少者とも相手を尊重した会話ができるか。こうした部分がマッチングにおいてプラスに働くことが多くあります。派遣就労に限らず転職活動全般で役に立つような、自覚していない自分の価値への気づきを促すことが、私たちにとっての現実的な支援です。そうすれば、仮に当社でマッチングがうまくいかなかったとしても、他社へ応募したり面接を受けたりする助けにもなりますし。職場経験が長いだけに、そうした初心を取り戻してあげることが第一歩になります。

——特性を見つけるためには、丁寧なキャリアカウンセリングが求められますね。

実際、人材紹介業の手法に近い形でキャリアカウンセリングを行っています。登録時点でスタッフの特性を理解しておくことは、本人へのアドバイスのみならず、マッチングにも係ってきますから。ただ、シニアの方にはそもそも転職活動の経験がない方も少なくありません。例えば履歴書にほ

とんど経歴が書かれていなかったり、逆に何枚も思いを書い
てくださるのですがこちらが知りたい情報が得られなかつた
りすることも多いので、戸惑うこともありますね。そうした
点の指導もしますので、一般の登録型派遣とは、かなり異
なるプロセスを踏むことになります。

——キャリアカウンセリングから、良いマッチングにつなげるポイントは何ですか？

本人の特性を理解することに加えて、求人情報の裏に隠れた情報を本人にしっかりお伝えする、ということです。求人には、募集の文面には掲載されない部分・背景が必ずあります。具体的な業務内容は、どこまでの仕事を期待されるのか？それを踏まえた上で当社は、派遣先を紹介するわけですが、スタッフ本人がその部分を把握しておかなければ、「こんなはずではなかった」という結果になってしまうのです。

例えば大企業で経理を担当されていた方が、中小企業の経理担当として派遣されるとします。派遣先はどうしても「何でもできる人」と期待するのですが、スタッフ本人は管理業務の経験がほとんどであり実務に携わっていなかった、となるとそこでミスマッチが起こってしまいます。この場合、派遣先は実務を含めた実践的なスキルが求められる、ということ深く理解しておくべきだったのです。良いマッチングを生むためには、派遣先に対する思い込みや固定的なイメージを持たないよう、派遣先の環境等もきちんと説明することが大切だと思います。

資格取得が人生の潤いにつながることも ライフスタイル全体の形成も支援

——シニア派遣に対する派遣先の反応はいかがでしょう？

ここ数十年、高齢化社会が来ると言われていますが、シニア派遣自体はなかなか伸びていません。それはひとえに日本の市場でシニア派遣が浸透していないということの意味

します。特に大企業では、定年を迎えた社員を送り出しているにも係らず、新たなシニアスタッフを採用すると整合性が取れない、と考えているところが多いようです。一方、中小企業であれば、シニアスタッフの豊富な経験や技術が高く評価され関係も良好、というケースもあるのですが。

——派遣先からの評価を高めるための教育などは行っていますか？

ビル管理業務であれば「安全衛生マニュアル」を配布し、安全管理の徹底を行っています。年齢を重ねたスタッフである以上、例えば2メートルの脚立に立って安定していられるか、といった体力的な要件をマニュアルに従って確認していく必要があるのです。また、個人情報保護法の内容や取り扱いについてのレクチャーを派遣予定者全員に行います。そもそも派遣という働き方をご存じない方にはその方に合わせて説明をしています。

——資格取得は奨励されていますか？

長年現場で実務を習得し、特に資格として持っていない、という方には施設管理の資格を中心に取得を促しています。資格という客観的な証明を持っておくことが有利に働くことが多いからです。資格取得の通信講座では、合格すると受検料全額を支給する仕組みとなっています。最近では受検率も増加傾向にあり「挑戦しませんか？」とスタッフに声をかけることも多いです。中には、勉強すること自体に楽しさを見出す方もいて、それはそれで良いと考えています。勉強する楽しみ、働く楽しみ、そして余暇の楽しみ。そのようなライフスタイル全体をより良くしていくことが、当社の役割でもあると考えているからです。

——働く上でのキャリア支援だけでなく、生活を豊かにする支援も必要、ということですね。

そうです。例えば先日は、SNSのある生活に親しんでいただくために「高齢者、女性のためのfacebook講座」を開催しました。講師はデジタルハリウッド大学の学生グループの皆さんです。SNSの面白さや怖さを知り、若い大学生に学ぶ、という新しい経験をしていただきたいと考えて開催したところ好評でしたね。

苦手意識を成長の機会に変えた 60歳を超えてからの変化を後押し

——派遣社員として働く中で、シニアの方にとっても新たな発見がありそうですね。60歳から派遣就業を始めて65歳になるまでの5年間で、スタッフの成長を実感されることはありますか？

当然あります。単に技術やスキルではなく精神的な成長

を遂げられる方もいらっしゃいますし、その姿を見て感動すら覚えることもありますね。

例えば63歳の施工管理を専門とする技術者の方。彼は若手の現場監督や作業員が多い現場の中で、豊富な経験のある彼だからこそ分かる墨出しの誤差を発見しました。若手現場監督は「そんなはずはない」と主張しますが念のため再計測しますとやはり彼の指摘は正しく、結果として何千万円という損失を回避することができました。さらに別の派遣先でも、コンクリート打設に伴う数量計算チェックを現場目線で行い、建設工事のコスト削減に大きく貢献したこともあります。

彼はもともと派遣という働き方をあまり好んでおらず、自分より歳下の人間に指示されることを良しとしていませんでした。しかし、現場での活躍を重ねる中で考え方をポジティブに変えていったのです。あるとき彼はこう言っていました。「若手に使われるのは嫌だけど、新しい技術も身につけてみたいから気にならなくなった」と。彼は自らの成長を、働くモチベーションにしていたのです。

——いつまで働くか分からない、ゴールが見えないからこそ、絶えざる向上心が生まれてくるのでしょうか。

そうした方の中には、70歳を超えて元気に働き続けている方もたくさんいらっしゃいます。当社のスタッフ約320人のうち40数人強が70歳以上です。彼らの多くは60歳から派遣を始めて、仕事を通じながら自分を活かし、派遣先の信頼を得てきた方たちで、年齢にはとられないところで派遣先との良い関係ができています。向上心のなせるわざだと感じます。

今後は65歳以上の派遣スタッフをもっと増やしていきたいですね。そのためには健康、意欲、就労動機を支え、深く付き合っていく必要があります。キャリアの節目で訪れる就労マインドの変化、成長への意欲の変化をきちんとつかみ、高めていけるようサポートしたいと考えています。



孫世代の現役大学生からフェイスブックの使い方を学ぶMS60高齢者

Section3

労働者派遣事業の「現在」

Chapter 1

2010～2011年度 人材派遣業界

派遣労働市場のマクロな分析（一般労働者派遣事業）

労働者派遣事業は2008年度に、常用換算派遣労働者数、年間売上高、派遣先件数等の項目で過去最大の実績を記録しました。しかし、リーマンショック以降は減少を続け、2011年度もほとんどの項目で減少となりました。

以下では、厚生労働省「労働者派遣事業報告の集計結果」を中心資料として2010～2011年度にわたる、人材派遣業界のデータ的な特徴を確認します。

なお、例年、マクロ分析では総務省統計局「労働力調査」を参考資料にしていたが、2011年は東日本大震災の影響で一時的に調査困難になったことから、今回は対象外としています。

厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」

労働者派遣法第23条に基づき、各派遣元事業主は「当該事業所の事業年度ごと」及び「6月1日現在」の派遣事業報告を厚生労働大臣に提出しています（全事業所に提出義務がありません）。厚生労働省は、毎年、この報告書を集計し、「労働者派遣事業報告書の集計結果」として発表しています。

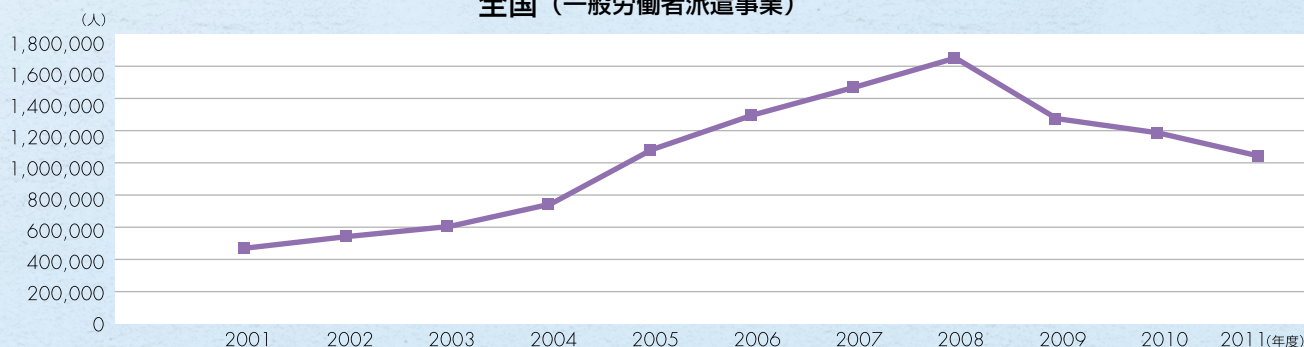
書式には、様式第11号「労働者派遣事業報告書（年度報告）」と様式第11号-2「労働者派遣事業報告書（6月1日現在の状況報告）」があります。このChapterでは、様式第11号-2にのみある項目を「6月1日現在」と記載し、記載がない場合は全て年度報告に拠っています。

派遣労働者数の推移

上段は人、()内は対前年度増減比

年度	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
一般労働者派遣事業	常用雇用労働者数①	157,450 (14.6)	187,813 (19.3)	236,519 (25.9)	274,813 (16.2)	455,782 (65.9)	645,767 (41.7)	741,644 (14.9)	844,789 (13.9)	659,970 (△21.9)	649,786 (△1.5)	562,379 (△13.5)
	常用雇用以外の労働者数(常用換算)②	313,535 (18.7)	354,824 (13.2)	368,234 (3.8)	469,034 (27.4)	626,200 (33.5)	651,687 (4.1)	727,512 (11.6)	806,317 (10.8)	614,738 (△23.8)	536,375 (△14.0)	479,362 (△10.6)
	登録者数	1,449,352 (30.2)	1,791,060 (23.6)	1,986,974 (10.9)	1,844,844 (△7.2)	1,933,982 (4.8)	2,343,967 (21.2)	2,795,999 (19.3)	2,811,987 (0.6)	2,060,756 (△26.7)	1,771,550 (△12.7)	1,772,957 (0.1)
	①+②	470,985	542,637	604,753	743,847	1,081,982	1,297,454	1,469,156	1,651,106	1,274,708	1,186,161	1,041,741
特定労働者派遣事業	常用雇用労働者数③	141,111	150,781	138,887	146,387	156,850	220,734	274,710	332,230	298,795	293,111	280,151
全体	①+②+③	612,096 (14.0)	693,418 (13.3)	743,640 (7.2)	890,234 (19.7)	1,238,832 (39.2)	1,518,188 (22.5)	1,743,866 (14.9)	1,983,336 (13.7)	1,573,503 (△20.7)	1,479,272 (△6.0)	1,321,892 (△10.6)

全国（一般労働者派遣事業）



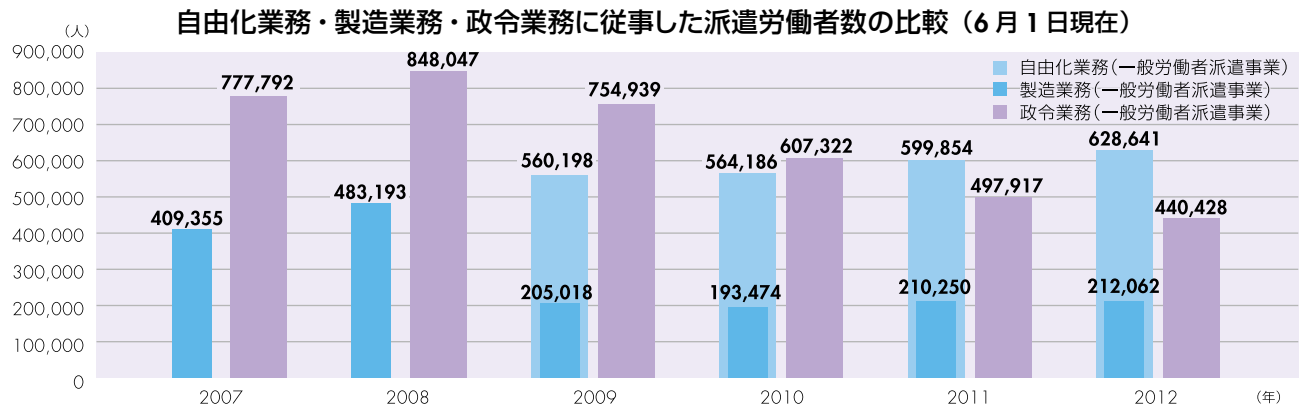
Part 1 減少が続く政令業務と自由化業務の増加

2009年度の集計結果より、6月1日現在の「製造業務」を除いた「自由化業務」の派遣労働者数も発表されるようになりました（※1）。

一般労働者派遣事業の6月1日現在の派遣労働者数の推移において、「製造業務」の派遣労働者数は2008年から2009年の1年間に48万人台から20万人台まで半分に激減しましたが、その後大きな変化はありません。また、「政令業務」の派遣労働者数は2008年の84万人台から減少が続いており、2012年には44万人台と

2008年の半数近くまで減少しています。

一方で、「自由化業務」の派遣労働者数は2009年の56万人台から年率5%前後の増加をしています。2011年には「政令業務」の派遣労働者数を超え、2012年には「政令業務」を20万人近く上回る62万人台となっています。この要因の一つとして、厚生労働省の適正化プランなどによる「政令業務」から「自由化業務」への契約変更があったことが推定されます。



Part 2 増加に転じた紹介予定派遣

紹介予定派遣は、「申込人数」「派遣された労働者数」「職業紹介を実施した労働者数」「直接雇用に関わった労働者数」いずれも、2011年度に増加に転じています。「申込人数」においては最も多かった2008年度に次ぐ人数となりましたが、「派遣された労働者数」は申込人数の30%弱と大

きく差がある状況が続いています。

一方で、紹介予定派遣契約の締結後のプロセスでは、「派遣された労働者数」に対する「職業紹介を実施した労働者数」は80%台、更に「職業紹介を実施した労働者数」に対する「直接雇用に関わった労働者数」は70%程となっています。

紹介予定派遣の状況

	2007年度		2008年度		2009年度		2010年度		2011年度	
紹介予定派遣に係る労働者派遣契約の派遣先からの申込人数	140,391	164,656	17.3%	123,639	-24.9%	133,237	7.8%	159,153	19.5%	
紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数	53,066	57,780	8.9%	41,370	-28.4%	39,644	-4.2%	44,716	12.8%	
紹介予定派遣において職業紹介を実施した労働者数	39,659	48,168	21.5%	36,429	-24.4%	32,154	-11.7%	37,006	15.1%	
紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に関わった労働者数	32,264	37,066	14.9%	27,348	-26.2%	22,968	-16.0%	25,701	11.9%	

左：人数 右：対前年度増減比

※1：従来も「製造業務」を除いた自由化業務全体の人数は、「派遣労働者数」－（「政令業務」＋「製造業務」）の算式により求められたが、「常時雇用労働者」と「常時雇用以外の労働者」の内訳人数は発表されていなかった。その内訳が2009年度より発表されるようになり、自由化業務に占める一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の人数区分が推計できるようになった。ただし、「常時雇用労働者」に占める一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の内訳は発表されていないので、ここでは年毎の「製造業務」の「常時雇用労働者」の一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の比率を用いて推計している。

Part 3

増え続ける特定労働者派遣事業所、 減り続ける一般労働者派遣事業所

派遣事業所数は2007年から2008年にかけて大幅に増加し、2009年には現在の事業所数とほぼ同数の83,000カ所になりました。特に特定労働者派遣の事業所の増加が著しく、2007年から2008年の1年間で倍増し、その後も増加が続いています。

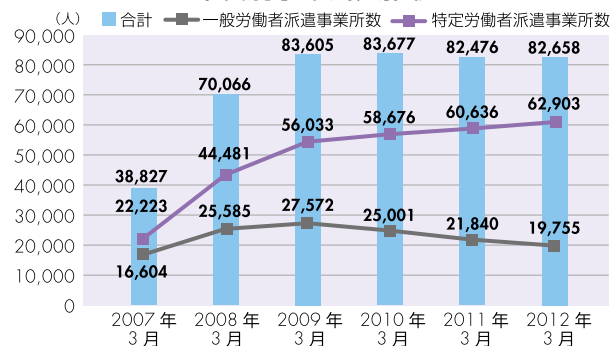
一方で、一般労働者派遣の事業所は2009年3月の27,572カ所をピークに減少に転じ、2012年3月には19,755カ所と2万カ所を割り込みました。全体では、2009年以降、一般労働者派遣の事業所数の減少を特定労働者派遣の事業所数の増加が補い、82,000～83,000カ所台を推移しています。

この傾向は、2012年4月から2013年3月までの1年間の月次推移でも続いています。一般労働者派遣の事業所数は19,598カ所から毎月純減し2013年3月までに1,500カ所弱減少して18,155カ所となっています。一方の特定労働者派遣の事業所数は63,211カ所から毎月純増し2013年3月までに1,500カ所強増加して64,741カ所となり、全体で

は87カ所増の82,896カ所になっています。

因みに、派遣事業の実績がある事業所の割合は、一般労働者派遣の事業所で2011年度76.6%（2010年度76.0%）、特定労働者派遣の事業所では2011年度54.0%（2010年55.6%）と例年と比べて大きな変化はありませんでした。6万カ所を超える特定労働者派遣事業所の約半数は、当該年度に派遣事業の実績がなかったこととなります。

年度別事業所数推移



2012年度事業所数推移

(カ所)

	2012年4月	2012年5月	2012年6月	2012年7月	2012年8月	2012年9月	2012年10月	2012年11月	2012年12月	2013年1月	2013年2月	2013年3月
一般労働者派遣事業所数	19,598	19,471	19,316	19,198	19,056	18,856	18,783	18,630	18,563	18,477	18,361	18,155
特定労働者派遣事業所数	63,211	63,499	63,714	63,859	63,925	64,234	64,490	64,573	64,787	64,717	64,797	64,741
合計	82,809	82,970	83,030	83,057	82,981	83,090	83,273	83,203	83,350	83,194	83,158	82,896

Part 4

1事業所当たりの売上高・派遣稼働者数・派遣先件数が増加に転換

2011年度報告では、一般労働者派遣事業の規模が縮小している中で、1事業所当たりの幾つかの指標が増加に転じました。これは派遣事業所数の減少が全体の減少を上回ったことが要因と推測されます。

事業所数の減少は、派遣事業を止める場合の他に、会社

内の事業所統合や会社間のM&Aなども要因となります。こうした集約化にともなう事業所の減少では、むしろ1事業所当たりの従業員数、売上高、派遣稼働者数、派遣先件数などが増えるケースが一般的です。

1事業所当たりの各数値（一般労働者派遣事業）

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
1事業所当たりの売上高 (百万円)	340	343	300	314	316	308	268	231	249
		0.9%	-12.5%	4.7%	0.6%	-2.5%	-13.0%	-13.8%	7.8%
1事業所当たりの派遣 稼働者数(人)(※2)	401.9	314.9	213.2	210.7	219.3	186.0	154.2	147.3	155.7
		-21.7%	-32.3%	-1.2%	4.1%	-15.2%	-17.1%	-4.5%	5.7%
1事業所当たりの 派遣先件数(カ所)	72.5	69.5	55.3	55.6	73.9	59.9	45.5	36.8	40.1
		-4.1%	-20.4%	0.5%	32.9%	-18.9%	-24.0%	-19.1%	9.0%

各下段とも、対前年増減比 上記表内の数字は、当該年度に派遣事業の実績があった事業所のみを対象

※2：労働者派遣事業報告書における「常時雇用労働者数」と「登録者」との合算。1日以上働いた派遣労働者の総数のこと（用語についてはP55参照）。

個別指標では、1事業所当たりの売上高、派遣稼働者数、派遣先件数が3年連続マイナスから、プラスに転じました。1事業所当たりの売上高は前年比+7.8%でしたが、一般労働者派遣事業の売上高総額が前年比-1.5%と減少していますので、やはり事業所数の減少がプラスに転じた要因と考えられます。

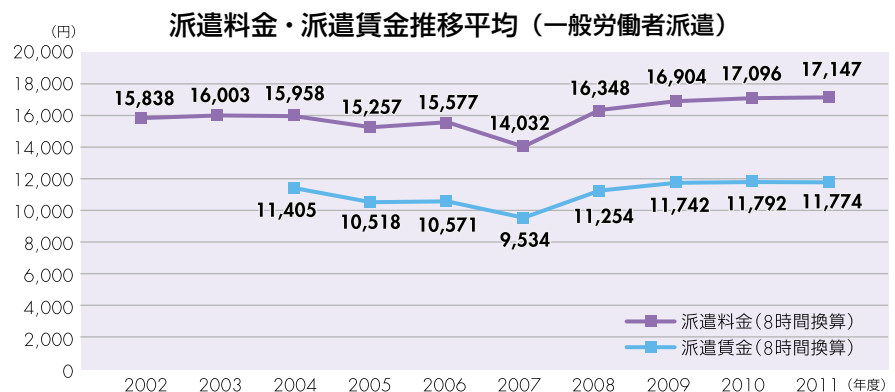
同様に、派遣稼働者数では、一般労働者派遣事業の総数

が前年比-3.6%と減少していますが、1事業所当りの人数では前年比+5.7%となりました。また、派遣先件数でも一般労働者派遣事業の総数は前年比-3.6%と減少していますが、1事業所当りの件数では前年比+9.0%となりました。

このように2011年度の1事業所当りの数字はプラスに転じましたが、まだ、リーマンショック前後の状況には及んでいません（P47 Section3 Chapter2に関連記事）。

Part5 派遣料金・賃金とも上昇が止まる

2008年度から上昇に転じ、その後も微増していた派遣料金・賃金の上昇が止まりました。2007年度から2009年度にかけての大幅な上昇は、2008年秋のリーマンショック後に製造業務等が激減（Part1参照）したことが要因と考えられます。その後は、派遣料金・賃金ともに安定した推移となっています。



Part6 売上高5億円未満の事業所が減少

事業所を売上高規模で比較すると、「10億円～」の事業所数は2008年度の1,171カ所をピークに減少を続けていましたが、2011年度は2010年度と同数の624カ所と下げ止まりの傾向にあります。また、「5億円～10億円未満」

の事業所数は2008年度の1,635カ所をピークに2010年度の1,025カ所まで減少を続けていましたが、2011年度はプラス40カ所の1,065カ所と増加に転じています。

一方で、5億円未満の事業所数は「1億円～5億円未満」

売上高ランク別事業所数（一般労働者派遣事業）

(カ所)

	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
10億円～	504	695	937	1,133	1,171	774	624	624
5億円～10億円未満	536	820	1,036	1,400	1,635	1,203	1,025	1,065
1億円～5億円未満	1,849	3,034	4,513	5,530	6,818	5,666	5,437	5,162
5,000万円～1億円未満	788	1,497	1,970	2,152	2,775	2,650	2,490	2,249
1,000万円～5,000万円未満	1,709	2,869	3,215	3,330	4,162	4,385	4,206	3,592
1,000万円未満	1,408	2,165	2,450	2,367	2,942	2,961	2,661	2,305
合計	6,794	11,080	14,121	15,912	19,503	17,639	16,443	14,997
同合計に占める割合								
10億円～	7.4%	6.3%	6.6%	7.1%	6.0%	4.4%	3.8%	4.2%
5億円～10億円未満	7.9%	7.4%	7.3%	8.8%	8.4%	6.8%	6.2%	7.1%
1億円～5億円未満	27.2%	27.4%	32.0%	34.8%	35.0%	32.1%	33.1%	34.4%
5,000万円～1億円未満	11.6%	13.5%	14.0%	13.5%	14.2%	15.0%	15.1%	15.0%
1,000万円～5,000万円未満	25.2%	25.9%	22.8%	20.9%	21.3%	24.9%	25.6%	24.0%
1,000万円未満	20.7%	19.5%	17.4%	14.9%	15.1%	16.8%	16.2%	15.4%

上記表内の数字は、当該年度に派遣事業の実績があった事業所のみを対象

「5,000万円～1億円未満」「1,000万円～5,000万円未満」「1,000万円未満」のどの規模においても、事業所数の減少が続いています。

結果として、売上高規模別の構成は、規模が大きいクラスのシェアが拡大し、規模の小さいクラスのシェアが縮小してい

ます。労働者派遣事業全体が縮小を続けている状況下では、小規模事業主の休業あるいは廃業、また、事業を継続している場合でも、事業所の統合や会社間のM&Aなどが進行することで、比較的規模の大きな事業所のシェアが拡大していると推測されます。

Part 7

海外派遣が増加傾向

海外派遣の状況

		2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
海外派遣実施事業所	一般労働者派遣事業	67 (0.5)	95 (0.6)	94 (0.5)	108 (0.6)	118 (0.7)	110 (0.7)
	特定労働者派遣事業	78 (0.5)	101 (0.5)	136 (0.5)	106 (0.4)	154 (0.5)	160 (0.6)
	合計	145 (0.5)	196 (0.6)	230 (0.5)	214 (0.5)	272 (0.6)	270 (0.6)
			41.8%	-1.1%	14.9%	9.3%	-6.8%
			29.5%	34.7%	-22.1%	45.3%	3.9%
			35.2%	17.3%	-7.0%	27.1%	-0.7%

上段：事業所数 中段：() 労働者派遣の実績のあった事業所に占める割合(%) 下段：対前年度増減比

		2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
海外派遣された派遣労働者数	一般労働者派遣事業	818 12.2	869 9.1	220 2.3	269 2.5	338 2.9	412 3.7
	特定労働者派遣事業	196 2.5	256 2.5	453 3.3	232 2.2	406 2.6	425 2.7
	合計	1,014 7.0	1,125 5.7	673 2.9	501 2.3	744 2.7	837 3.1
			6.2%	-74.7%	22.3%	25.7%	21.9%
			30.6%	77.0%	-48.8%	75.0%	4.7%
			10.9%	-40.2%	-25.6%	48.5%	12.5%

上段：人数 中段：海外派遣を実施した1事業所当たりの平均人数 下段：対前年度増減比

海外派遣を実施している事業所は、実績のあった派遣元事業所全体の0.5～0.7%に過ぎませんが、全体としての実施事業所数は増えています。一般労働者派遣では、2006年度の67カ所から2010年度には118カ所となり、2011年度は若干減少して110カ所になりましたが、5年間で1.6倍に増加しました。また、特定派遣事業では、2006年度の78カ所から2011年度には160カ所になりました。途中の2009年度に一時的な減少がみられますが、5年間で2倍を超える増加をしています。

海外に派遣された派遣労働者数の推移は、一般労働者派遣では2007年度の869人が2008年度には約1/4の220人まで減少しましたが、その後は増加を続け2011年

度には412人まで回復しています。また、特定労働者派遣事業では2008年度の453人が2009年度には約1/2の232人まで減少しましたが、2010年度には406人に回復し、2011年度は425人となっています。

上記の数字は、労働者派遣事業関係業務取扱要領によって、事業所毎に報告が義務付けられている対象として、おおむね派遣期間が1ヵ月を超えている場合を集計していますので、海外への短期派遣は含まれていません。また、海外出張など指揮命令者が国内にいるような場合も含まれていませんので、実際に海外に派遣された派遣労働者は、上記の人数よりも多いと考えられます。

Chapter 2

派遣労働市場の地域別動向(一般労働者派遣事業) 派遣労働市場をより細かく見るための地域分析

派遣労働市場をより細かく見るための地域分析

このChapterでは、厚生労働省「平成23年度労働者派遣事業報告書の集計結果」から一般労働者派遣事業の地域別・都道府県別の動向を確認します。なお、地域別・都道府県別の事業報告も「2011年度」と「2011年6月1日」の双方がありますが、このChapterでは「2011年度」のデータのみを対象としています。

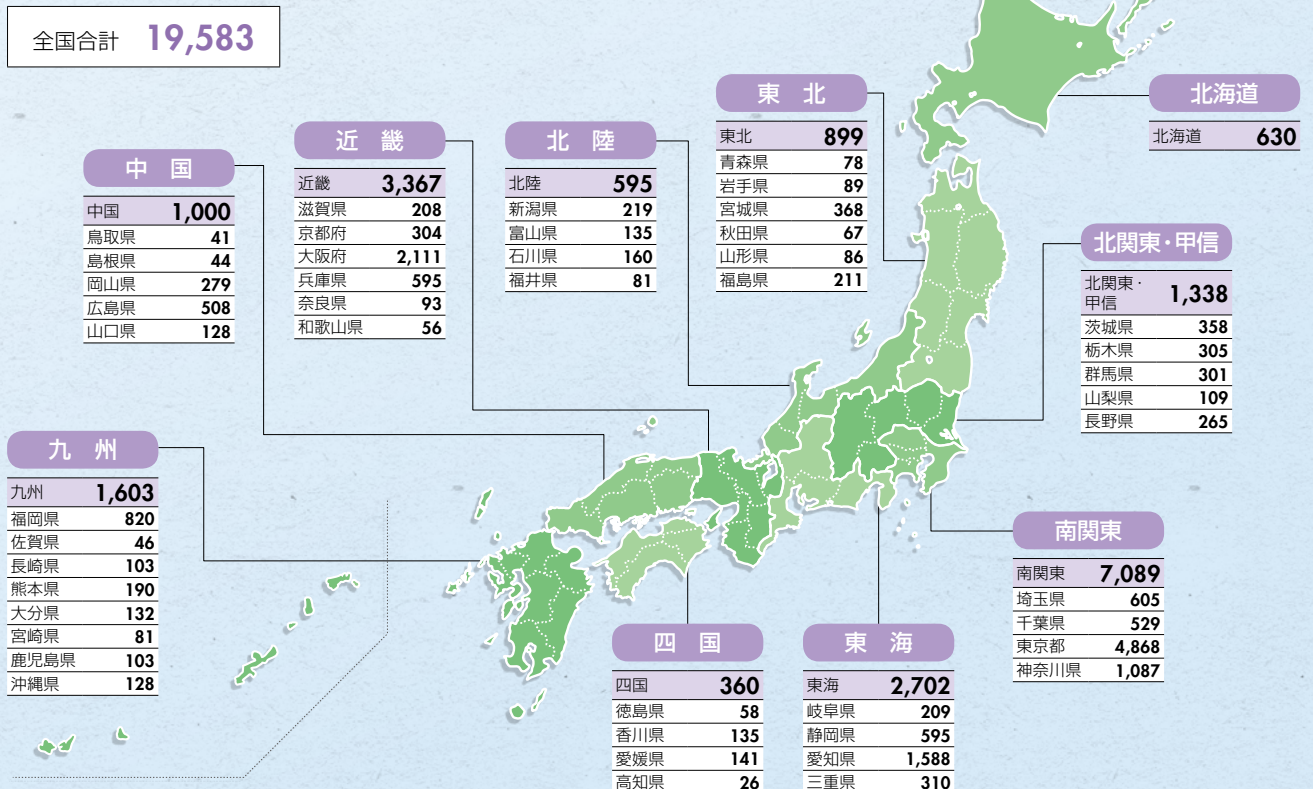
2011年度 地域別・都道府県別事業所数

全国合計：提出事業所数 19,583カ所（対前年度比 9.5% 減）
実績事業所数 14,997カ所（対前年度比 8.8% 減）

一般労働者派遣事業の事業所数は、2009年3月の27,572カ所をピークとして減少を続けており、僅か3年で8,000カ所近く減少しています。一方で、特定労働者派遣事業の事業所数は同じ2009年3月に56,033カ所だったものが、2012年3月には62,903カ所になり、その後も増加

を続けています。この結果、全体の派遣事業所数は2009年3月の83,605カ所に対して、2012年3月は82,658カ所と1,000カ所程度の減少となりました。その後も8万2~3千カ所台で推移しています（P44 Section3 Chapter1 Part3 に関連記事）。

一般労働者派遣事業所数（事業報告書提出数）



一般労働者派遣事業の事業所数を地域別に集計し、2010年度と2011年度の増減を比較すると、全地域で事業所数の減少がみられました。

〈表1〉地域別 事業所数の増減 (カ所)

	2010年度	2011年度	増減
北海道	682	630	-52
東北	1,002	899	-103
南関東	8,098	7,089	-1,009
北関東・甲信	1,357	1,338	-19
北陸	598	595	-3
東海	2,990	2,702	-298
近畿	3,771	3,367	-404
中国	1,098	1,000	-98
四国	399	360	-39
九州	1,654	1,603	-51

南関東、東海、近畿など大都市圏の減少数が大きく、首都圏(南関東)では1,000を超える事業所が減少しています。一方で、北関東・甲信、北陸は減少数が少ない状況です。都道府県別の比較でも全国的に事業所数は減少していますが、以下の7県では増加をしています。

〈表2〉事業所が増加した県 (カ所)

	2010年度	2011年度	増加数	増加比率
茨城県	330	358	28	8.5%
群馬県	277	301	24	8.7%
新潟県	206	219	13	6.3%
福井県	72	81	9	12.5%
滋賀県	202	208	6	3.0%
福岡県	818	820	2	0.2%
大分県	118	132	14	11.9%

北関東・甲信地域の茨城県、群馬県では1割近く事業所数が増えており、また、北陸地域の新潟県、福井県でも事業所が増加しています。北関東・甲信地域と北陸地域はそれぞれ地域内の他県の減少数も少なく、地域全体として減少数が少なくなりました。

一方、大都市圏は事業所数も多いのですが、減少傾向が顕著です。100事業所以上減少した都道府県は以下の5都府県になりますが、南関東地域では東京都と神奈川県のみで地域全体の減少数の85%を占めています。特に東京都の事業所数は、前年比マイナス13.3%と大幅に減少をしています。

〈表3〉事業所が100カ所以上減少した都府県 (カ所)

	2010年度	2011年度	減少数
東京都	5,616	4,868	-748
神奈川県	1,191	1,087	-104
愛知県	1,756	1,588	-168
大阪府	2,337	2,111	-226
兵庫県	713	595	-118

表4は、2011年度の一般労働者派遣事業の1事業所当たり派遣先件数を地域別に集計し、上位の都道府県を示したものです。

一般労働者派遣事業の派遣先件数は、2010年度604,663件から2011年度601,699件と事業所数と同様に全国的に減少していますが、1事業所当たりの派遣先件数は27.9件→30.7件と増えています(P44 Chapter1 Part4 参照)。

〈表4〉1事業所当たりの派遣先件数 上位5位

	事業所数(カ所)	派遣先件数	1事業所当たりの派遣先件数
高知県	26	1,374	52.8
東京都	4,868	204,245	42.0
大阪府	2,111	77,107	36.5
徳島県	58	2,112	36.4
島根県	44	1,458	33.1

上位3都府県の順位は2010年度と変わっていません。高知県は2010年度の1事業所当たり派遣先件数が44.6件から52.8件に約8件の増加をしていますが、続く東京都は38.9件から42.0件、大阪府は33.5件から36.4件とそれぞれ約3件の増加ですので、高知県の増加数が突出している状況です。

関連指標をみると、高知県では派遣労働者数が対前年度比で104.4%となりましたが、東京都は対前年度比70.8%と大幅に減少しており、大阪府も同92.3%と減少をしています(P50、P52参照)。また、高知県では事業所数が2010年度27カ所から2011年度26カ所と1カ所しか減少していませんが、東京都は748カ所、大阪府は226カ所の減少をしています(表3参照)。したがって、高知県は派遣労働者数が増加しており事業所数は微減。東京都は派遣労働者数が大幅に減少し、事業所も大幅に減少。大阪府も派遣労働者数、事業所数ともに減少という状況です。

高知県では、比較的、市場が堅調であったことが1事業所あたりの派遣先件数を増加させ、一方、厳しい市場環境の東京都、大阪府では、事業所の統廃合などによる影響が1事業所あたりの派遣先件数を微増させた可能性も考えられます。ちなみに、1派遣先当たりの派遣労働者数の比較をみると、高知県1.13人に対して東京都は1.55人、大阪府1.54人ですので、大都市と比較すると高知県では「一事業所当たりの派遣先が多いが、各派遣先で就業する派遣労働者数は少ない」状況となっています。

〈表5〉1事業所当たりの派遣先件数 下位5位

	事業所数(カ所)	派遣先件数	1事業所当たりの派遣先件数
三重県	310	4,246	13.7
秋田県	67	951	14.2
大分県	132	1,921	14.6
岐阜県	209	3,394	16.2
佐賀県	46	771	16.8

表5は、一般労働者派遣事業の1事業所当たり派遣先件数の下位都道府県を示したものです。下位2県の順位は2010年度と同じです。三重県は2010年度の12.6件が13.7件に、秋田県は13.4件が14.2件に、それぞれ約1件の増加となりました。派遣労働者数の対前年度比では、三重県が87.3%、秋田県が86.2%とともに減少をしています(P49、P51参照)。また、事業所数では三重県が343カ所から310カ所に、秋田県が75カ所から67カ所に減少しています。ちなみに1派遣先当たりの派遣労働者数は、2011年度三重県で2.51人、秋田県で2.62人でした。これらの県では「一事業所当たりの派遣先は少ないが、各派遣先で就業する派遣労働者数が多い」状況となっています。

地域別・都道府県別の派遣労働者数推移(一般労働者派遣事業)

以下は、地域別・都道府県別の派遣労働者数の推移です。

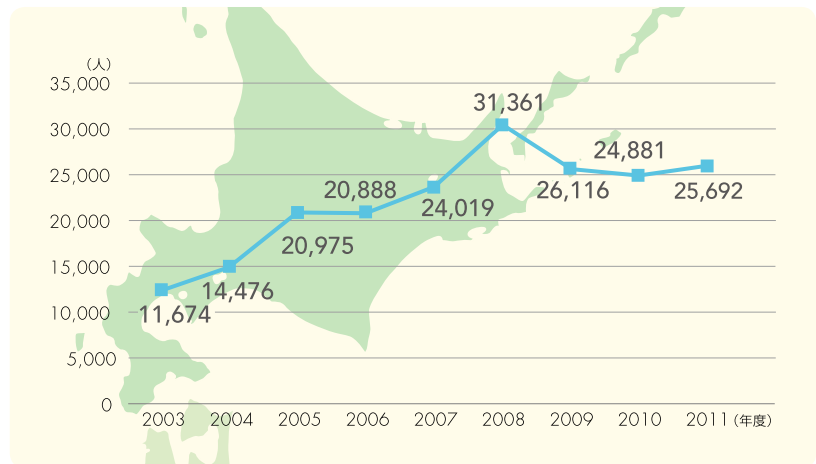
北海道

単位：人

年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	対前年度比
北海道	11,674	14,476	20,975	20,888	24,019	31,361	26,116	24,881	25,692	103.3%

2008年度から2010年度までの減少傾向から増加に転じ、対前年度比103.3%の25,692人となった。派遣先数も2010年度の14,703件から2011年度14,518件とあまり減少していない。

● 全体



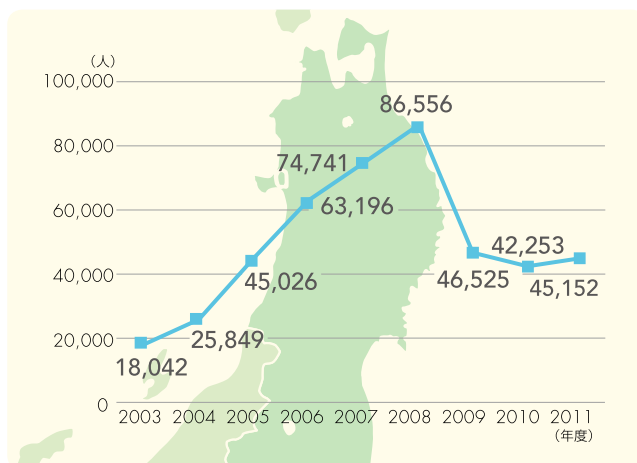
東北

単位：人

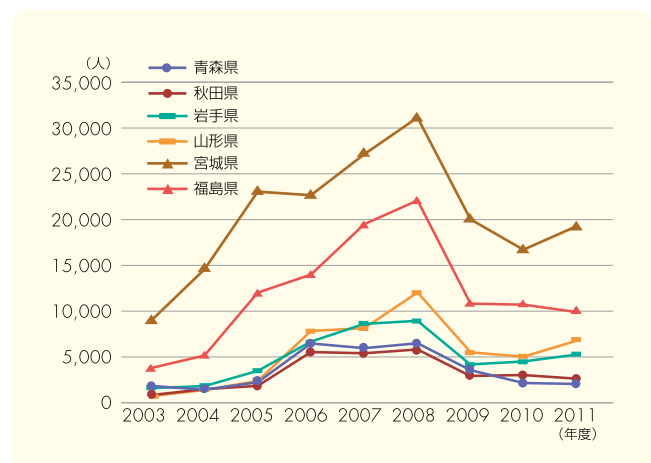
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	対前年度比
青森県	1,846	1,420	2,244	6,477	5,961	6,501	3,110	2,163	2,359	109.1%
岩手県	1,598	1,823	3,483	6,678	8,613	8,948	3,661	4,358	5,108	117.2%
宮城県	8,970	14,563	23,049	22,660	27,132	31,144	19,893	16,819	18,844	112.0%
秋田県	1,109	1,484	1,849	5,538	5,406	5,822	2,632	2,886	2,489	86.2%
山形県	727	1,401	2,376	7,846	8,137	12,049	5,502	5,174	6,598	127.5%
福島県	3,792	5,158	12,025	13,997	19,492	22,092	11,727	10,853	9,754	89.9%
全体										106.9%

地域全体としては、対前年度比106.9%と増加に転じた。青森県・宮城県・山形県は2008年度全体としては、対前年度比106.9%と増加に転じた。青森県・宮城県・山形県は2008年度からの減少傾向が増加に転じており、特に山形県は対前年度比127.5%と高い伸びとなった。また、岩手県は2010年度、2011年度の2年連続の増加となった。一方で、2010年度に増加に転じた秋田県は、対前年度比86.2%と再び減少に転じている。原子力発電所問題など震災の影響が長引く福島県の減少傾向は止まらず、2008年度から3年連続のマイナスとなった。

● 全体



● 県別



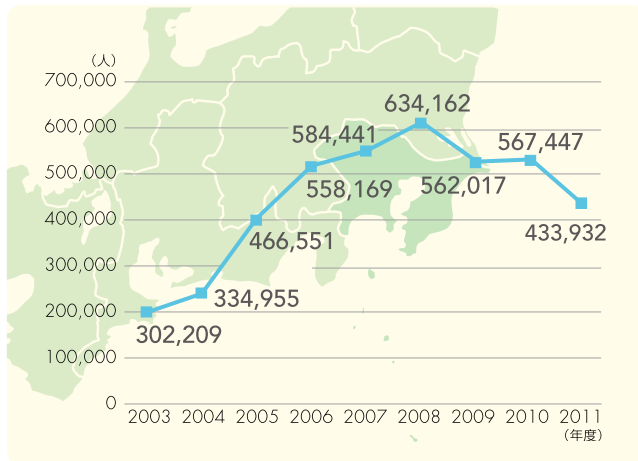
南関東

単位：人

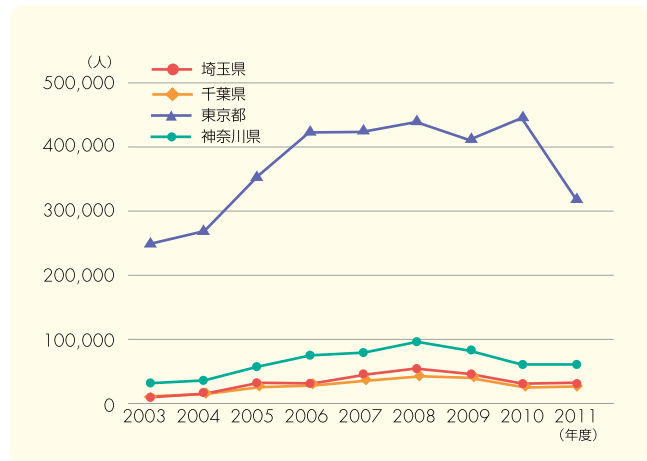
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	対前年度比
埼玉県	9,780	15,343	32,335	31,392	45,450	55,539	36,084	31,403	31,107	99.1%
千葉県	11,283	14,619	25,416	28,078	35,630	42,422	32,761	26,859	26,245	97.7%
東京都	249,252	268,870	351,265	423,427	423,843	439,814	414,939	447,951	317,182	70.8%
神奈川県	31,894	36,123	57,535	75,272	79,518	96,387	78,233	61,234	59,398	97.0%
全体										76.5%

2010年度に増加に転じていた東京都の派遣労働者数が13万人を超える大幅な減少となり、対前年度比70.8%となった。この影響で地域全体の対前年度比も76.5%と大幅な減少となっている。一方で、埼玉県・千葉県・神奈川県は対前年度比が90%台後半の数字となっており、減少傾向が緩和されてきている。

● 全体



● 県別



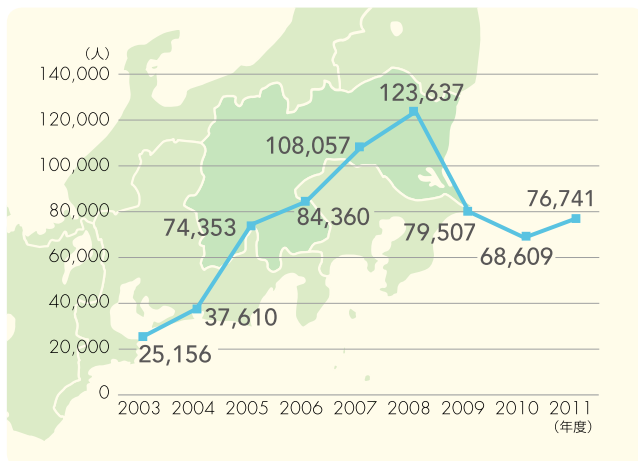
北関東・甲信

単位：人

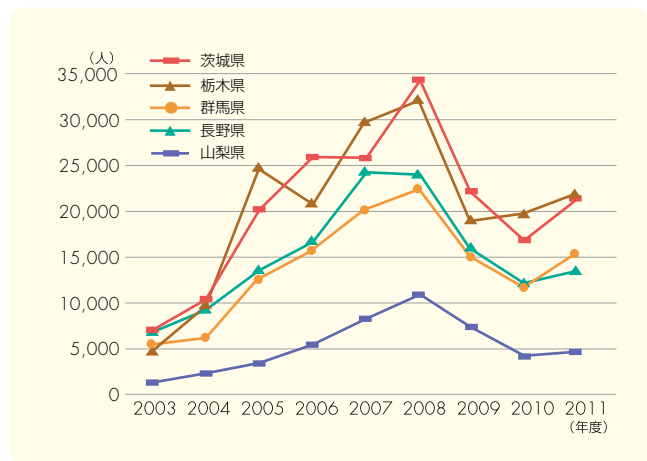
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	対前年度比
茨城県	6,972	10,344	20,132	25,886	25,820	34,255	22,416	17,060	21,369	125.3%
栃木県	4,703	9,627	24,745	20,728	29,635	32,159	18,450	19,404	21,627	111.5%
群馬県	5,442	6,150	12,520	15,679	20,115	22,370	15,262	13,911	15,392	110.6%
山梨県	1,279	2,286	3,416	5,437	8,260	10,890	6,892	4,878	4,985	102.2%
長野県	6,760	9,203	13,540	16,630	24,227	23,963	16,487	13,356	13,368	100.1%
全体										111.9%

地域全体としては、対前年度比111.9%という大幅な増加に転じた。北関東の茨城県・栃木県・群馬県が3県ともに二桁の増加をしている。特に茨城県は対前年度比125.3%と高い伸びとなっており、栃木県は2010年度、2011年度の2年連続の増加となった。また、甲信の山梨県・長野県は2県とも対前年度比100%を超え、2008年度からの減少傾向が微増に転じている。

● 全体



● 県別



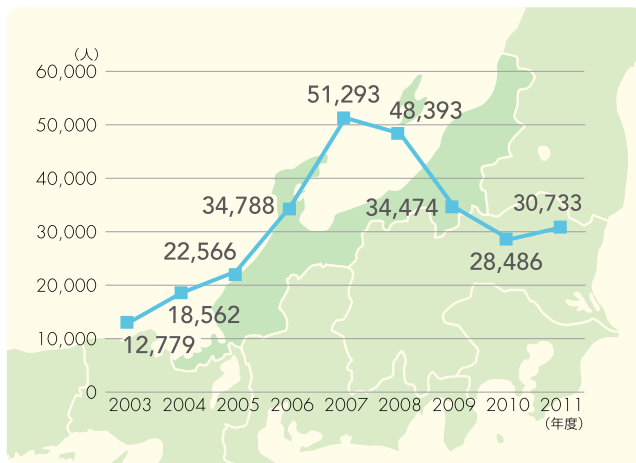


単位：人

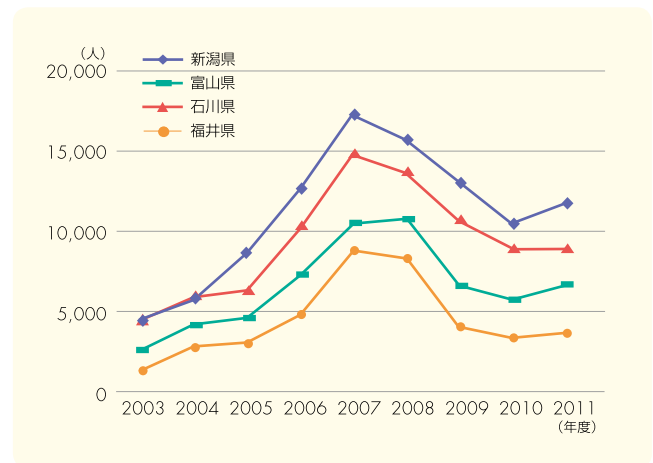
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	対前年度比
新潟県	4,489	5,698	8,633	12,627	17,229	15,663	13,104	10,393	11,747	113.0%
富山県	2,566	4,181	4,585	7,239	10,453	10,752	6,434	5,811	6,717	115.6%
石川県	4,429	5,874	6,296	10,146	14,838	13,700	10,920	8,917	8,614	96.6%
福井県	1,295	2,809	3,052	4,776	8,773	8,278	4,016	3,365	3,655	108.6%
全体										107.9%

北陸地域は他地域よりも1年早い2007年度に派遣労働者数が最大となり、その後、減少傾向にあったが、2011年度は全体として増加に転じた。各県別では、石川県だけが対前年度比96.6%と減少傾向が続いている。福井県は対前年度比108.6%と増加に転じたが、2007～2008年度の8,000人台の半数以下の状況が続いている。

● 全体



● 県別

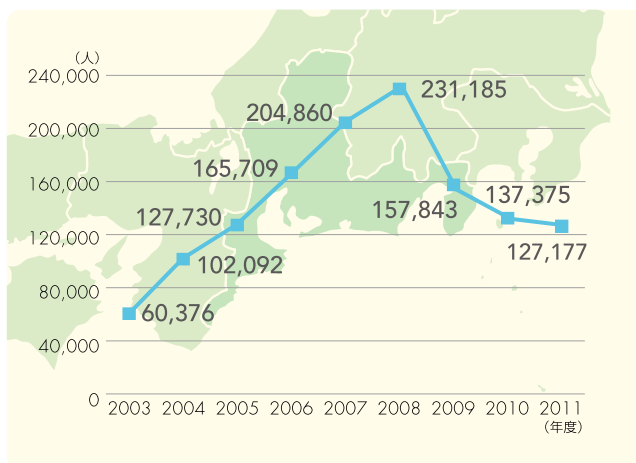


単位：人

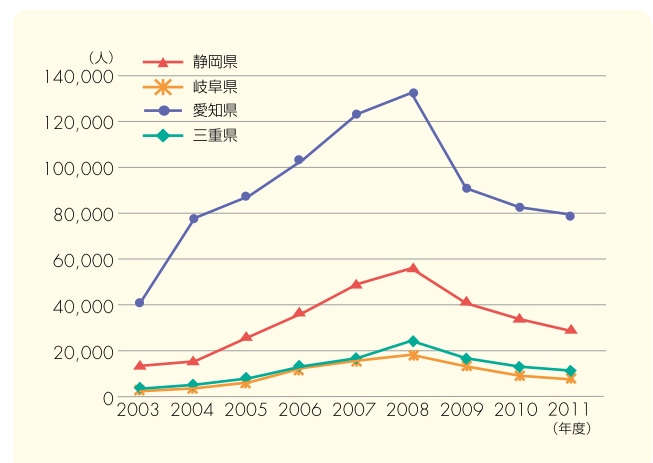
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	対前年度比
岐阜県	2,364	3,612	6,197	12,501	15,678	18,252	10,756	8,584	9,051	105.4%
静岡県	13,426	15,384	26,042	36,550	49,090	56,003	41,453	34,019	29,302	86.1%
愛知県	41,154	77,939	87,491	103,412	123,312	132,578	90,416	82,545	78,154	94.7%
三重県	3,432	5,157	8,000	13,246	16,780	24,352	15,218	12,227	10,670	87.3%
全体										92.6%

岐阜県のみ対前年度比105.4%と増加したが、地域全体としては対前年度比92.6%と減少傾向が続いており、三重県、そして増加に転じた岐阜県でも、2008年度の半数以下の状況が続いている。地域全体の減少傾向は緩やかになりつつあるが、地域内のシェアが60%前後ある愛知県の動向が注目される。

● 全体



● 県別



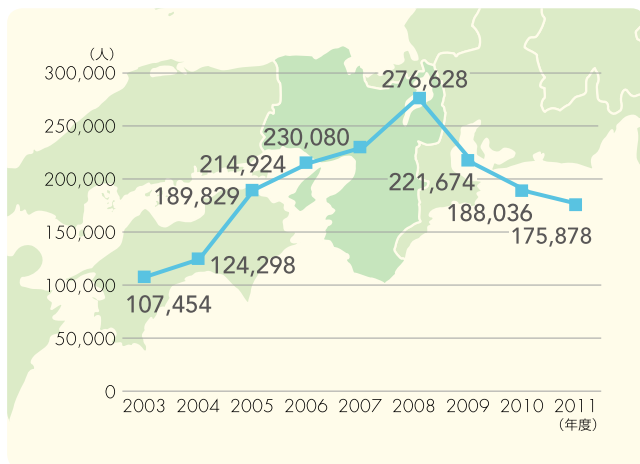
近畿

単位：人

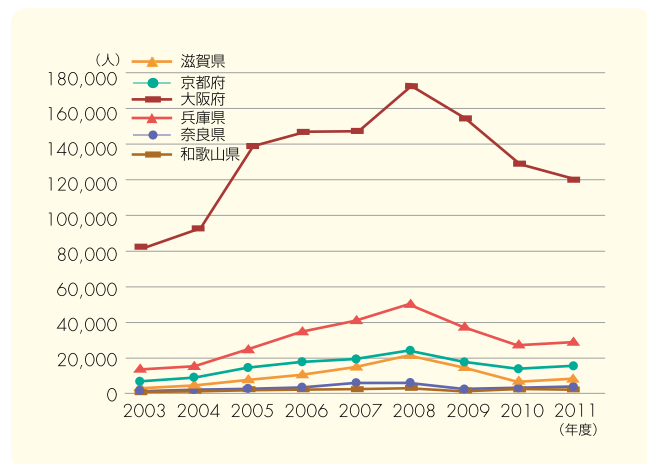
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	対前年度比
滋賀県	2,857	4,430	7,541	10,400	14,728	21,286	10,557	7,988	8,873	111.1%
京都府	6,786	8,840	14,450	17,647	19,260	24,024	15,566	15,320	14,567	95.1%
大阪府	82,379	92,702	138,832	146,907	147,180	172,598	153,880	128,974	119,098	92.3%
兵庫県	13,446	15,209	24,769	34,597	40,726	49,999	36,247	30,600	28,817	94.2%
奈良県	1,191	2,042	2,513	3,307	5,828	5,857	3,237	3,412	2,776	81.4%
和歌山県	795	1,075	1,724	2,075	2,358	2,864	2,187	1,742	1,747	100.3%
全体										93.5%

地域全体としては、対前年度比 93.5%と減少傾向が続いている。各県別では、滋賀県が対前年度比 111.1%と二桁の増加となり、和歌山県も 100.3%と減少が止まった。一方で、2010 年度に増加に転じた奈良県は対前年度比 81.4%と再び減少に転じ、2007、2008 年度の半数以下に減少した。この地域も減少傾向は緩やかになりつつあるが、地域内のシェアが 60% を越える大阪府の比重が大きく、今後の動向が注目される。

● 全体



● 県別



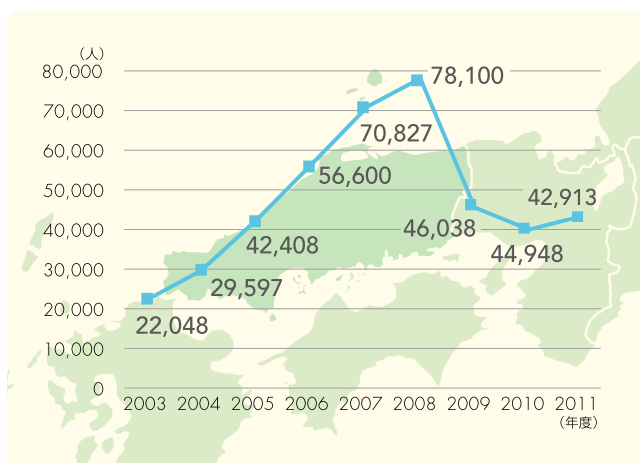
中国

単位：人

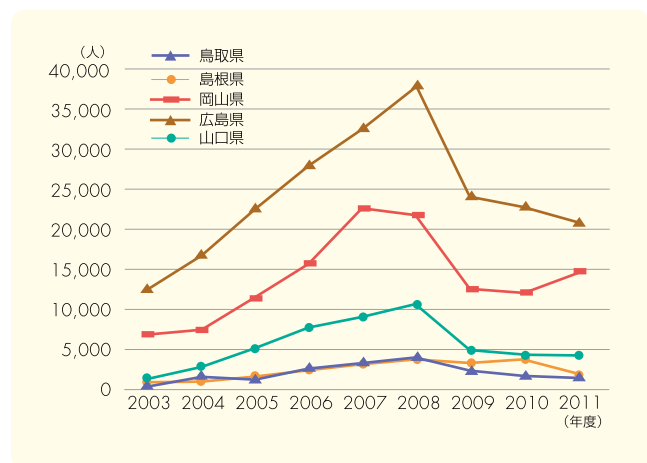
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	対前年度比
鳥取県	384	1,586	1,238	2,615	3,299	4,004	2,026	1,801	1,752	97.3%
島根県	914	990	1,622	2,415	3,156	3,767	2,989	3,779	1,823	48.2%
岡山県	6,869	7,464	11,523	15,682	22,621	21,765	12,504	12,247	14,608	119.3%
広島県	12,537	16,729	22,858	28,150	32,690	37,902	23,619	22,853	20,521	89.8%
山口県	1,344	2,828	5,167	7,738	9,061	10,662	4,900	4,268	4,209	98.6%
全体										95.5%

地域全体としては、対前年度比 95.5%と減少傾向が続いている。各県別では、岡山県が対前年度比 119.3%と顕著な増加となり、鳥取県・山口県も対前年度比 90% 台後半の結果となった。一方で、島根県は 2010 年度には増加に転じていたが、2011 年度は対前年度比 50% を割り、大幅な減少となった。

● 全体



● 県別



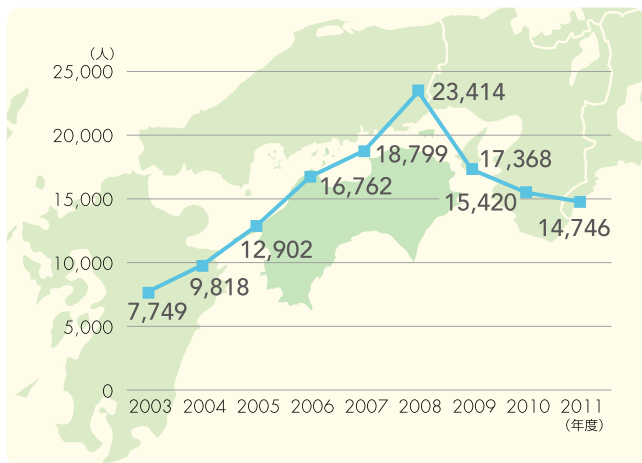


単位：人

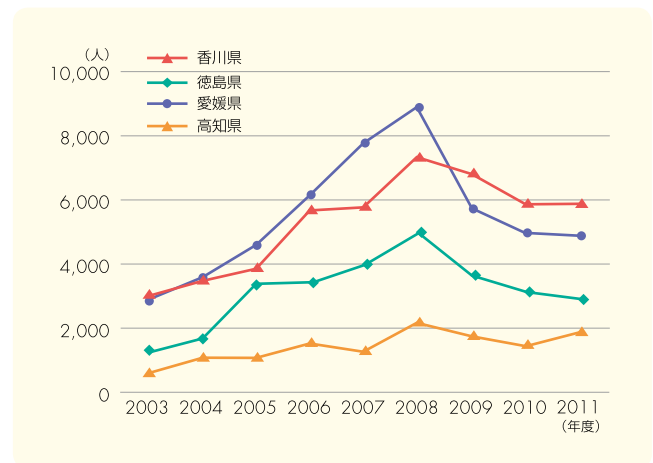
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	対前年度比
徳島県	1,243	1,678	3,382	3,429	4,006	5,024	3,488	3,084	2,364	76.7%
香川県	3,008	3,474	3,852	5,670	5,766	7,333	6,682	5,884	5,927	100.7%
愛媛県	2,897	3,589	4,596	6,142	7,764	8,892	5,616	4,969	4,907	98.8%
高知県	601	1,077	1,072	1,521	1,263	2,165	1,582	1,483	1,548	104.4%
全体										95.6%

地域全体としては、対前年度比 95.6% と減少傾向が続いている。各県別では、高知県・香川県が対前年度比 100% を超え増加に転じている。高知県は 2009 年度の水準に戻している。一方で、徳島県は対前年度比 76.7% となり、2008 年度の半数以下となった。

● 全体



● 県別

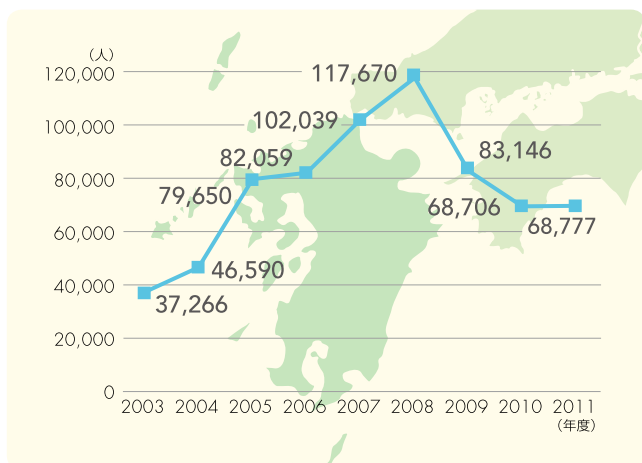


単位：人

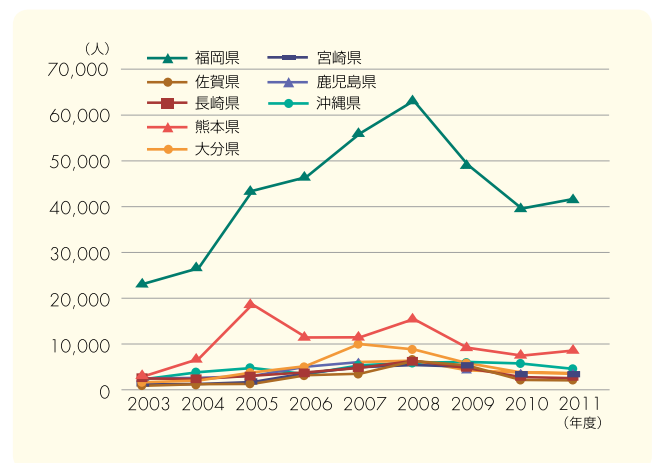
年度	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	対前年度比
福岡県	23,200	26,548	43,421	46,411	55,952	63,082	48,887	39,687	41,489	104.5%
佐賀県	889	1,226	1,286	3,186	3,509	6,298	3,608	2,155	1,905	88.4%
長崎県	2,474	2,350	3,061	3,818	4,788	6,344	4,306	2,885	2,600	90.1%
熊本県	3,015	6,732	18,640	11,424	11,455	15,446	8,842	7,705	8,573	111.3%
大分県	1,651	2,020	3,776	5,154	9,973	8,815	5,402	3,625	3,714	102.5%
宮崎県	1,207	1,259	1,685	3,616	4,943	5,413	3,686	3,294	2,828	85.9%
鹿児島県	2,498	2,601	3,019	5,047	6,067	6,367	4,628	3,616	3,157	87.3%
沖縄県	2,332	3,854	4,762	3,403	5,352	5,905	3,787	5,739	4,511	78.6%
全体										100.1%

地域全体としては、対前年度比 100.1% と減少傾向から前年維持に転じた。各県別では、熊本県が二桁の増加となり、福岡県・大分県も対前年度比 100% を上回った。その他の各県は減少傾向が続いており、2010 年度に対前年度比 150% を超える増加をした沖縄県も、今回は対前年度比 78.6% と減少した。

● 全体



● 県別



Chapter 3

一般社団法人 日本人材派遣協会会員 2011年度 労働者派遣事業報告書 アンケート調査結果

—会員動向から見る派遣労働市場の分析—

一般社団法人日本人材派遣協会は、毎年、会員各社が厚生労働大臣に提出した「労働者派遣事業報告書」の数字をアンケート調査という形でまとめています。Chapter3では、このアンケートの調査結果を公開しています。

以下は、2011年度の労働者派遣事業報告をベースに人材派遣市場全体と前述の当協会調査結果の比較です。

労働者派遣事業者の事業所数の比較では、2011年度末（2012年3月時点）に全体の事業所が82,658カ所ありましたが、当協会会員の事業所総数は586社（※1）、2,538カ所でした。全体に占める割合は3.1%です。一般労働者派遣事業に限ると、当協会会員の事業所総数は576社、2,415カ所で、一般労働者派遣事業全体の12.2%になります。

一方、売上高の比較では、2011年度の当協会会員売上総計は1,687,515百万円となり、労働者派遣事業全体の32.1%になっています。一般労働者派遣事業に限ると、当協会会員の売上高は1,680,604百万円となり、一般労働者派遣事業全体の45.0%になります。事業所のシェア、売上高のシェアともに2010年度と大きな変化はありませんでした。

更に、派遣労働者数の比較では、2011年6月1日現在の会員の派遣労働者数総計は462,372人となり、労働者派遣事業全体（1,369,811人）の33.8%となります。また、1年間に会員会社で就業した派遣労働者は1,048,680人で、これは派遣業界全体1,772,957人の59.1%にあたります。

まとめますと、当協会会員の事業所数は全体の3%程度、一般労働者派遣事業に限ると1割強ですが、売上高では全体の3割強、一般労働者派遣事業では5割弱を占めています。更に、派遣労働者のおよそ3人に1人が、当協会会員会社で就業をしていることとなります。

また、2011年度、当協会会員では28,267件の紹介予定派遣により、15,538人の直接雇用を創出しました。全体では、紹介予定派遣により直接雇用となった総数が25,927人でしたので、当協会会員による実績は全体の59.9%になります。

以上が、人材派遣市場全体と当協会の概ねの比較です。当協会の会員には、労働者派遣法と共に歩んできた老舗派遣会社、いわゆる大手派遣会社、専門サービスに特化した派遣会社や地域密着型の派遣会社まで、様々な規模、形態の派遣会社が加入しています。具体的な社名やサービスなどは、当協会のホームページ（<http://www.jassa.jp/>）でご覧いただくことができます。

調査項目

① 資本金

② 事業所数

③ 派遣事業売上高

厚生労働大臣に提出した、会員各社の各事業所における労働者派遣事業報告書の「2 労働者派遣等実績 ⑤労働者派遣事業に係る売上高（円）」を法人単位で合算した数字です。

④ 登録者数（※2）

厚生労働大臣に提出した、会員各社の各事業所における労働者派遣事業報告書の「1 派遣労働者雇用実績 ③派遣労働者の数および登録者の数（人）」のうち、「過去1年以内に労働者派遣されたことのある登録者（雇用されている者を含む。）の数」を法人単位で合算した数字です。

⑤ 派遣労働者数（※3）

厚生労働大臣に提出した、会員各社の各事業所における労働者派遣事業報告書の「2 労働者派遣等実績 ①派遣労働者の数（6月1日現在）（人）」を「常時雇用労働者（実数）」（※4）「常時雇用以外の労働者（実数）」に分けて法人単位で合算した数字です。2011年6月1日に働いた派遣労働者数になります。「日雇派遣労働者」とは、「日々又は30日以内の期間を定めて派遣元事業主に雇用される者」（※5）を言います。

⑥ 紹介予定派遣された労働者数

厚生労働大臣に提出した、会員各社の各事業所における労働者派遣事業報告書の「2 労働者派遣等実績 ⑦紹介予定派遣」のうち、「紹介予定派遣により労働者派遣された労働者（人）」と「紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者（人）」（※6）に分けて、法人単位で合算した数字です。

アンケート結果

① 資本金

平均 **15,510.25**万円
(有効回答社数=580) (※7)

② 事業所数

平均 **4.16**事業所
(有効回答社数=583) (※7)

③ 派遣事業売上高

平均 **282,751.27**万円
(有効回答社数=581)

④ 登録者数

平均 **1,891.37**人
(有効回答社数=572)

⑤ 派遣労働者数 (※8)

●「常時雇用労働者」+「常時雇用以外の労働者」
平均 **822.76**人 (有効回答社数=588)

●「常時雇用労働者」
平均 **369.89**人 (有効回答社数=580)

●「常時雇用労働者以外の労働者」
平均 **465.02**人 (有効回答社数=579)

●「常時雇用労働者以外の労働者の内、日雇派遣労働者」
平均 **39.01**人 (有効回答社数=550)

⑥ 紹介予定派遣された労働者数

●「紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数」
平均 **63.10**人 (有効回答社数=448)

●「紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用につづいた労働者数」
平均 **34.92**人 (有効回答社数=445)

〈参考〉2010年度アンケート結果

① 資本金
平均 19,789.12万円 (有効回答社数=610)

② 事業所数
平均 4.20事業所 (有効回答社数=611)

③ 派遣事業売上高
平均 285,169.45万円 (有効回答社数=611)

④ 登録者数
平均 1,721.76人 (有効回答社数=615)

⑤ 派遣労働者数
●「常時雇用労働者」+「常時雇用以外の労働者」
計 平均 775.45人 (有効回答社数=646)

●「常時雇用労働者」
平均 367.23人 (有効回答社数=642)

●「常時雇用以外の労働者」
平均 415.63人 (有効回答社数=638)

●「常時雇用以外の労働者の内、日雇派遣労働者」
平均 33.75人 (有効回答社数=605)

⑥ 紹介予定派遣された労働者数

●「紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数」
平均 48.33人 (有効回答社数=492)

●「紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用につづいた労働者数」
平均 29.68人 (有効回答社数=491)

※1：報告書の提出は「様式第11号」が586社、「様式第11号-2」が590社となっている。「様式第11号-2」は、2010年3月より、従来年間集計で報告する「様式第11号」から分離され、6月1日現在の数字を報告する様式である。報告時期も同年6月末までに厚生労働大臣に提出することとなっている。（「様式第11号」は毎事業年度末から1ヵ月以内に提出）それにとめない、当協会でも会員から「様式第11号-2」を別途報告いただくこととし、事業報告書数が双方で異なることになった。

※2：「登録者数」とは登録型人材派遣業を営んでいる場合において、2011年度（2011年4月1日～2012年3月31日）に事業年度が終了した事業所で、その報告対象期間（当該事業年度）当該登録されている者（雇用されている者を含み、過去1年を超える期間にわたり雇用されたことのない者を除く）のことをいう。

※3：「派遣労働者数」とは、労働者派遣された労働者の6月1日現在の人数をいう。

※4：「常時雇用労働者」とは、雇用契約の形式の如何を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている者を指すが、具体的には「一定の期間を定めて雇用されている者であっても、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者」で、事実上「期間の定めなく雇用されている者」と同等と認められる者のことである。

※5：30日以内の期間を定めた雇用契約を更新して通算30日を超えるような場合も「日雇派遣労働者」となる。

※6：直接雇用には「正社員」「契約（有期）社員」「パート・アルバイト」等を全て含める。

※7：①②「0」回答は除いている。他の数字は「0」回答も有効回答数として扱っている。ブランクは除いた。

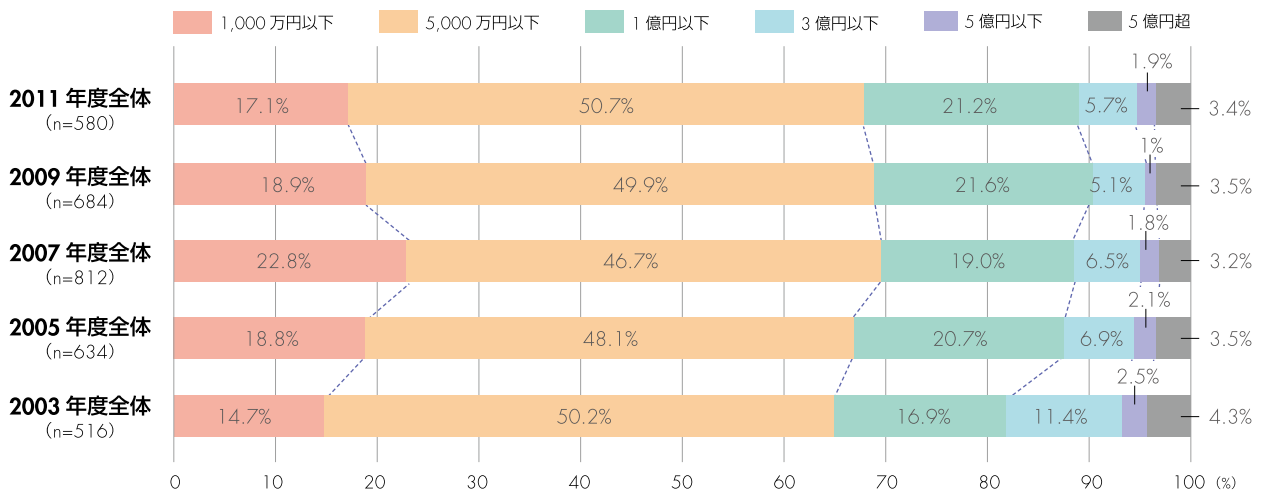
※8：⑤のみ、報告書「様式第11号-2」を利用している（他は「様式第11号」）。



資本金
会員企業の
資本金平均額が4千万円減少。
「1,000万円以下」の
資本金企業は引き続き減少傾向。

- 資本金が「1,000万円以下」の企業の構成割合は、2009年度18.9%→2010年度18.2%→2011年度17.1%と減少傾向が続いている。他のクラスでは概ね構成割合が増加傾向にあるが、「5億円超」のクラスは2009年度3.5%→2010年度3.8%→2011年度3.4%と単年度では減少している。
- 資本金の平均額は、2009年度の17,547.15万円から2010年度の19,789.12万円に約2,000万円増加していたが、2011年度は15,510.25万円と4千万円の減少となっている。

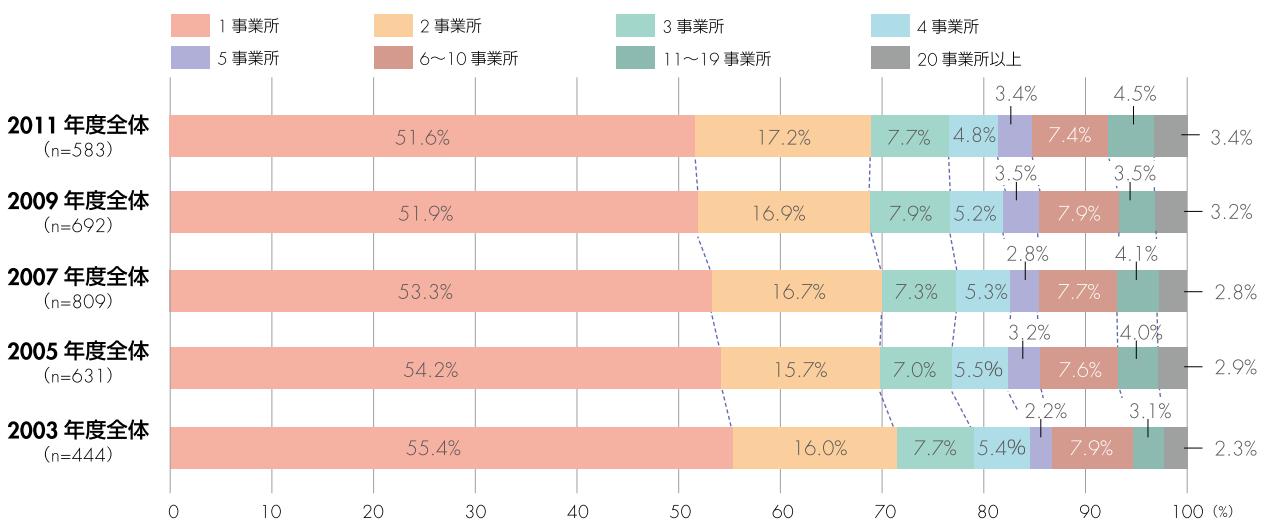
資本金



事業所数
「1事業所」で事業を運営する
会員が50%、
「3事業所」以内が75%。
平均事業所数に大きな変化なし。

- 2003年度からの経年比較では「1事業所」の構成割合が徐々に減少し、「11事業所」以上の構成割合が微増を続けている。
- 当協会会員の半数は1事業所しか設けておらず、会員の75%が3事業所以内で事業運営をしている。近年、この状況に変化はない。
- 平均事業所数は4.16事業所。2010年度の平均4.20事業所と大きな変化はない。

事業所数

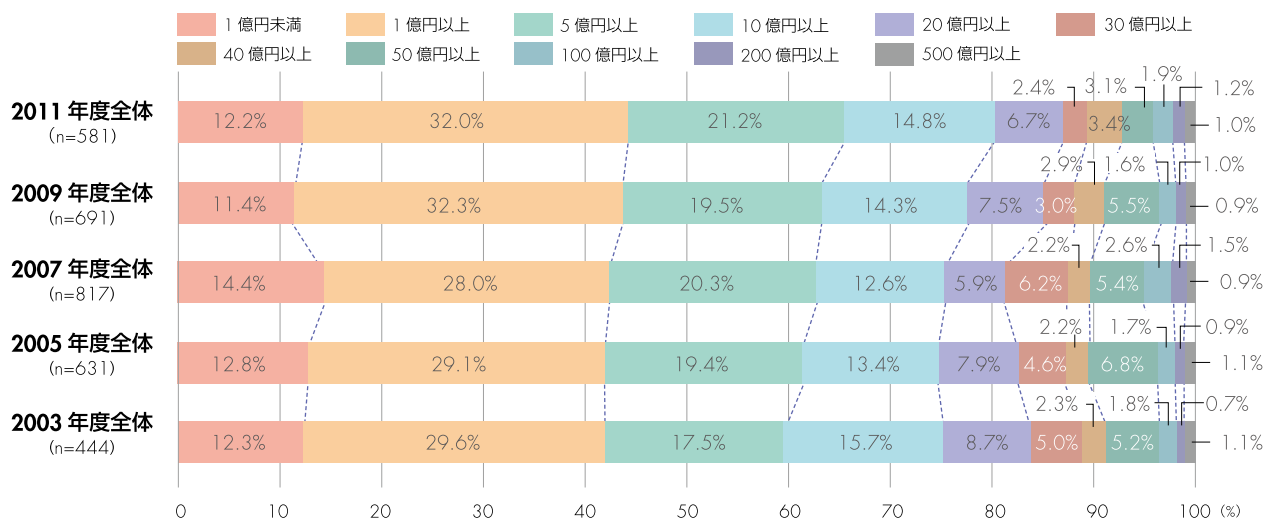


3

派遣事業売上高
**平均売上高は2010年度より
 2千万円以上減少。
 平均売上高以上の会員は
 全体の15%。**

- 平均売上高は2008年度の360,254.74万円をピークに減少が続いている。2011年度は、2010年度の285,169.45万円から2千万円以上減少し282,751.27万円となった。
- 平均売上高以上の会員は計87社、会員全体の15%となる。

派遣事業売上高

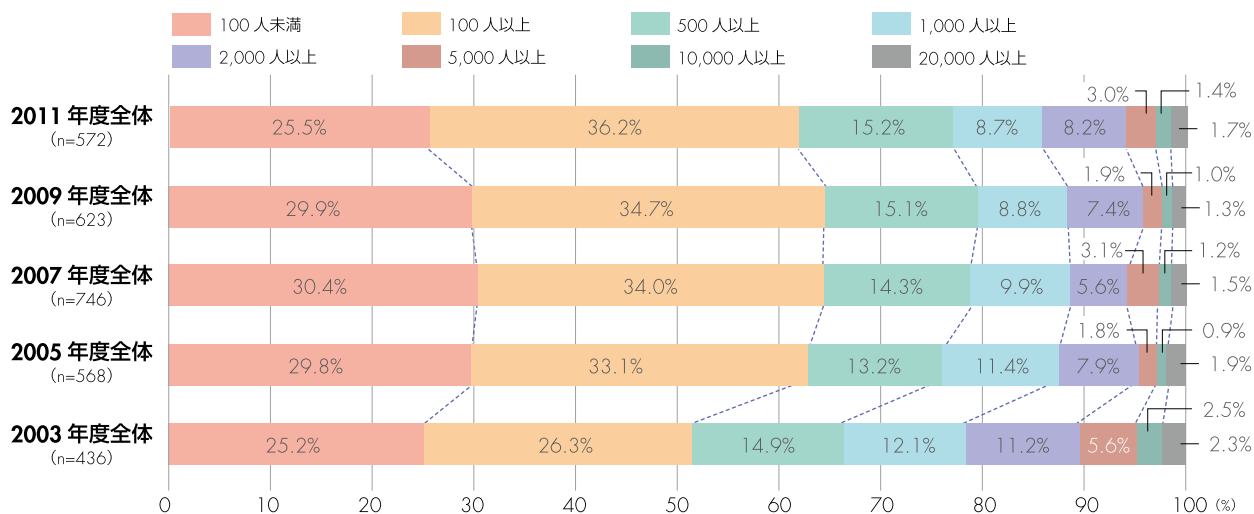


4

登録者数
**「100人未満」の構成割合が減少。
 登録者=1年間以内の
 稼働者数平均は増加。**

- 2009年からの経年比較では、「100人未満」の構成割合が減少し、「100人以上」の各クラスの構成割合は、単年度毎の増減はあるが概ね微増している。
- 登録者数は、2010年度の平均1,721.76人よりも170人増えて1,891.37人となり、2008年度の1,924.7人に次ぐ平均人数となった。売上高が減少する中で、派遣稼働者数は逆に増えている。

登録者数

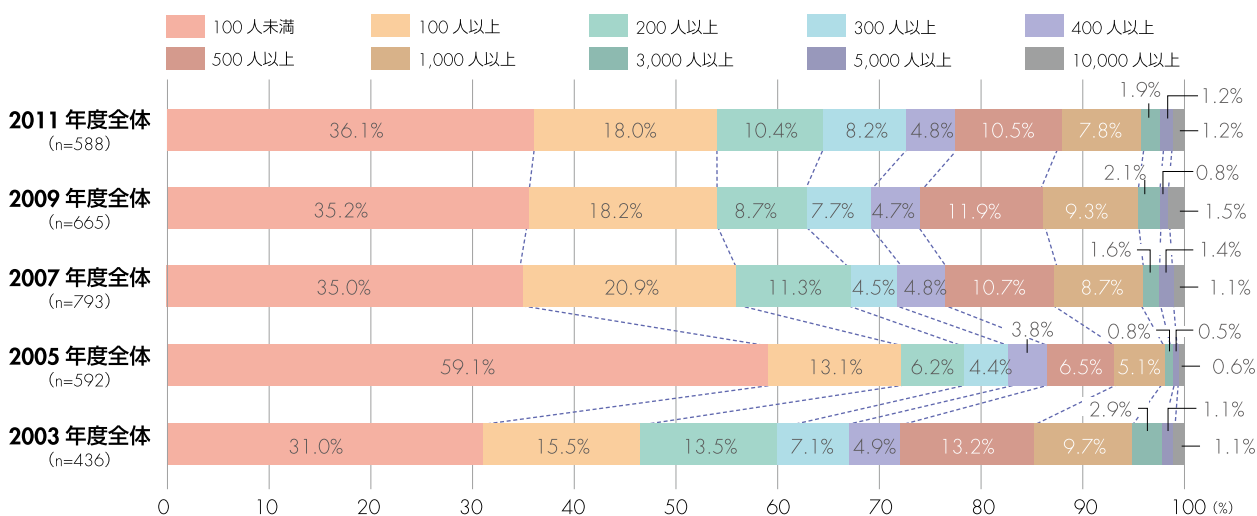


5

派遣労働者数
 (「常時雇用労働者」+「常時雇用以外の労働者」)
「100人未満」「300人以上」の構成割合が増加。
派遣労働者数平均は約50人の増加。

- 「100人未満」のクラスは、2005年度に60%弱の構成割合に至り、その後大幅な減少となったが、近年は微増ながらシェアが高まる傾向にある。2010年度との比較では、「100人未満」34.7%→36.1%、「100人以上」20.9%→18.0%、「300人以上」5.4%→8.2%、「500人以上」12.7%→10.5%となっており、人数の多いクラスの方が割合を下げているが、「10,000人以上」のクラスが平均を引き上げている。
- 派遣労働者数は、2010年度の平均775.45人よりも50人弱増加し、822.76人となった。
- 2009年からの経年比較では、「100人未満」の構成割合が減少し、「100人以上」の各クラスの構成割合は、単年度毎の増減はあるが概ね微増している。

派遣労働者数

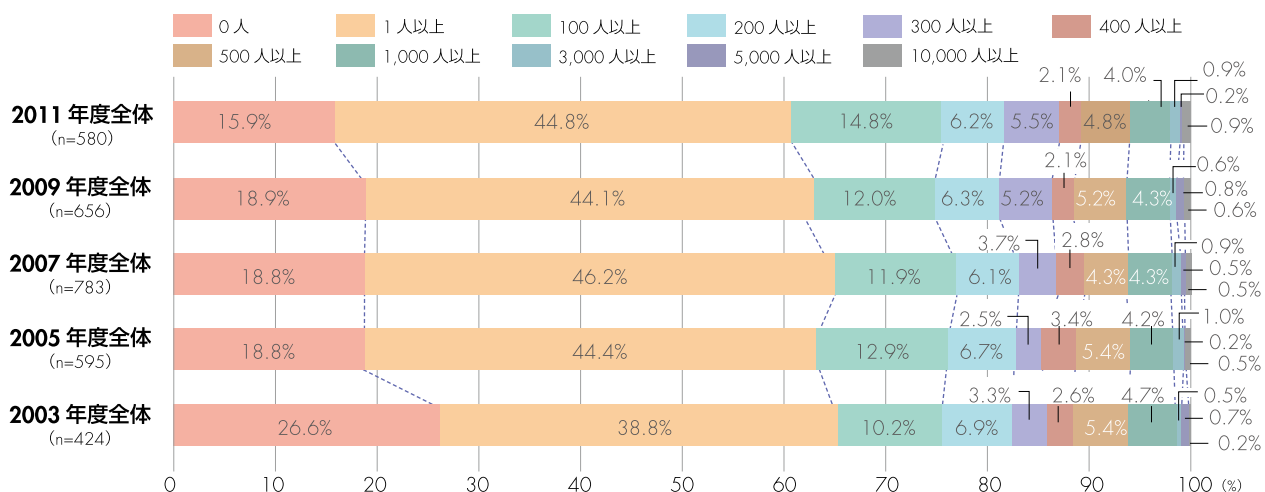


5-1

常時雇用の派遣労働者数
平均人数に大きな変化はなく、369.89人。

- 常時雇用の派遣労働者数の人数クラス別の割合には特段の変化はなかった。2010年度との単年度比較でも各クラスとも、概ね微増減の範囲となっている。また、「1人以上100人未満」のクラスの割合が調査開始以来、常に最も多いことにも変化はなかった。

派遣労働者数(「常時雇用労働者」)

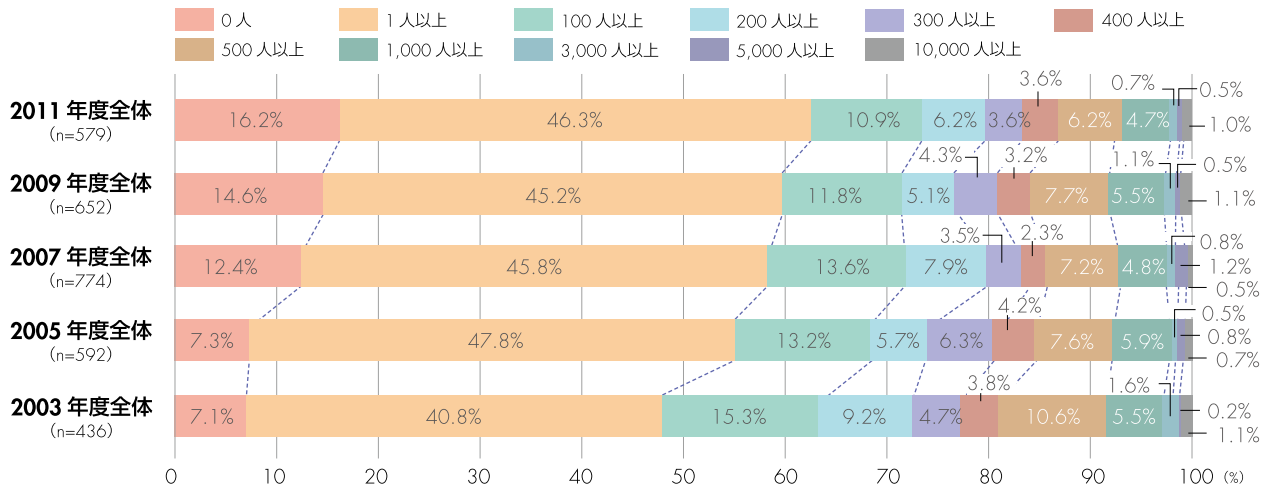


5-2

常時雇用以外の派遣労働者数 平均人数が約50人増加し、 465.02人となった。

●「常時雇用の派遣労働者数」同様にクラス別の割合には大きな変化はないが、平均人数は2010年度より50人ほど増加している

派遣労働者数（「常時雇用労働者以外の労働者」）



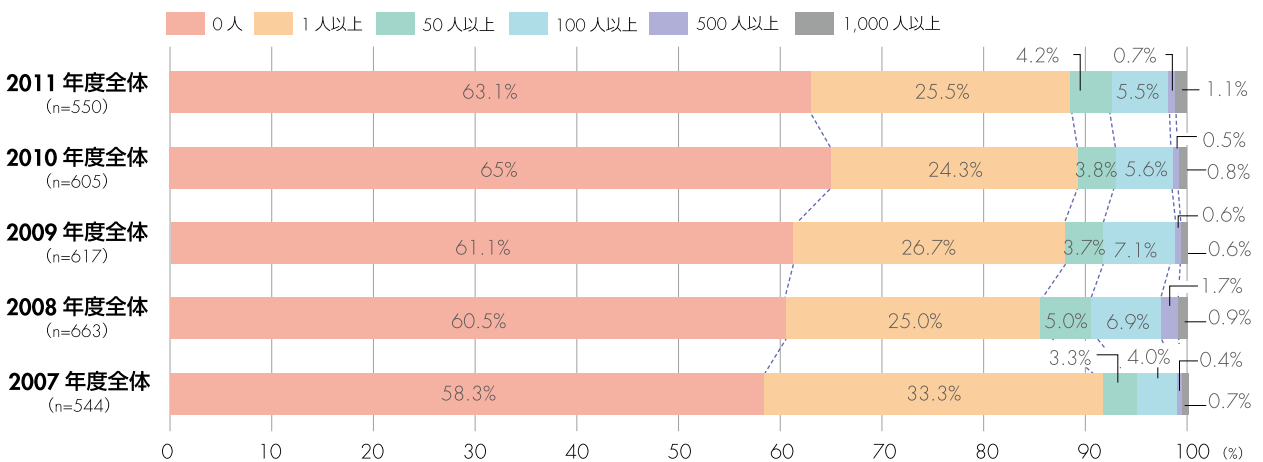
5-3

常時雇用以外の労働者の内、日雇派遣労働者 （30日以内の労働契約の派遣労働者数） 「0人」クラスの割合が 減少に転じている。 平均人数は約5人増加の39.01人。

●「常時雇用以外の派遣労働者」の内、30日以内の労働契約をしない会員の割合は、調査開始（2007年度より事業報告書に同人数欄が追加された）以来、増加を続けていたが、2010年度の65.0%から63.1%に微減しており、初めて減少に転じた。

●平均人数は2010年度から5人ほど増加しており、日雇派遣労働者も常時雇用以外の労働者の中で増加の傾向にある。

30日以内の労働契約の派遣労働者数（「常時雇用労働者以外の労働者の内、日雇派遣労働者」）

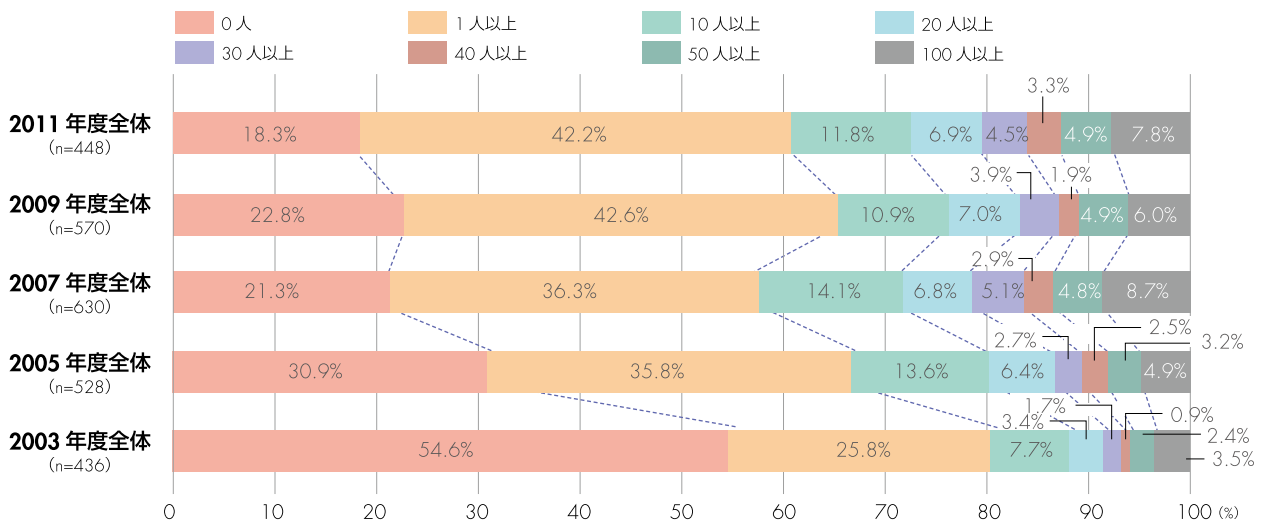


6-1

紹介予定派遣により
労働者派遣された労働者数
平均人数が48.33人から
63.01人に増加。

- 「0人」クラスの会員割合が、2009年度の22.8%、2010年度23.6%から2011年度は18.3%と5ポイントとの減少となった。
- また、紹介予定派遣として派遣された平均人数は、2010年度より15人の増加となった。

紹介予定派遣された労働者数（「紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数」）

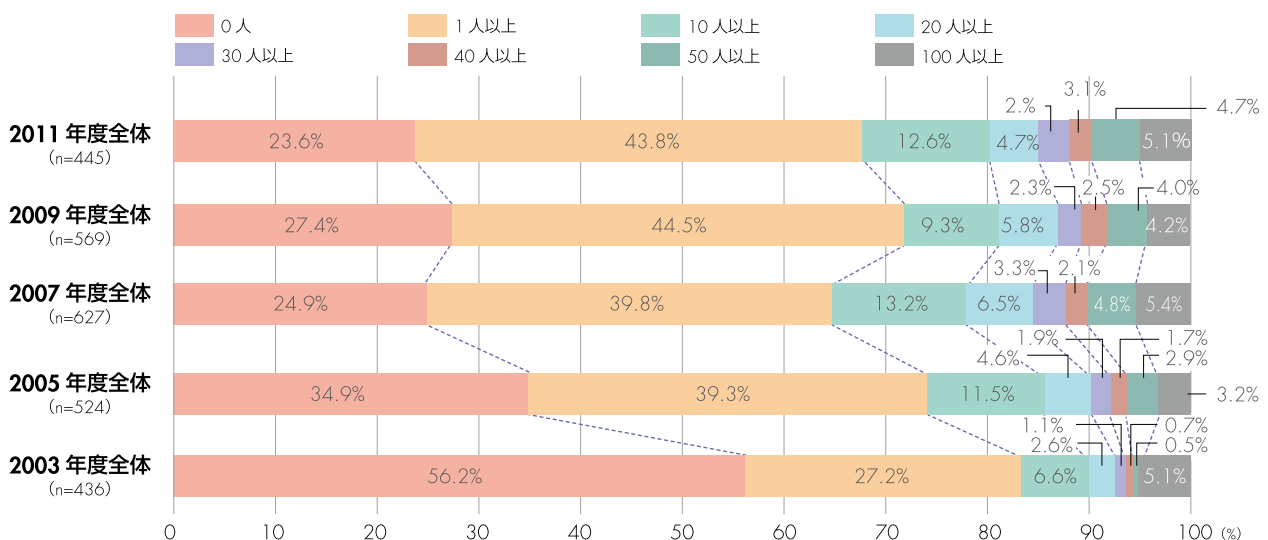


6-2

紹介予定派遣で職業紹介を経て
直接雇用に結びついた労働者数
平均人数が29.68人から
34.92人に増加。

- 「0人」クラスの会員割合が、2009年度の27.4%、2010年度26.9%から2011年度は23.6%と3ポイント以上の減少となった。
- また、紹介予定派遣を経て直接雇用となった平均人数は、2010年度より5人増加の35人弱となった。

紹介予定派遣された労働者数（「紹介予定派遣を経て直接雇用に結びついた労働者数」）



Section 4

世界の労働者派遣

日本の労働者派遣事業を見た後は、世界の労働者派遣事業を見てみましょう。

このSectionの数字は、全て Ciett (Confederation Internationale des Entreprises de Travail Temporaire/国際人材派遣事業団体連合) の“The AGENCY WORK INDUSTRY around the WORLD (2013Edition)”というEconomicReportの引用を中心としています(※1)。なお、Ciettに加盟している国別団体は2013年度のEconomicReport作成段階で48団体、国は49カ国(※2)と2012年度と変わっていません。

なお、2011年度の日本の事業報告書の集計が大幅に遅れた(2013年12月発表)ことから、世界の集計の上で、高い比率を占める日本の数字は2011年度の発表後に差し替えしているをおことわりしておきます。

※1: このレポートは、2006年度のデータ集計を(2007Edition)として刊行したのが最初で、その後、2008年度集計を(2010Edition)というように、刊行年度とデータ年度に2年の開きをもって、毎年作られている。原本をご覧になりたい方は、Ciettホームページ <http://www.ciett.org/> (「Ciett」で検索) から、“About the Industry” → “Overview” のタブを開くとダウンロードが可能。

※2: オーストラリアとニュージーランドの2カ国で1団体が存在している。また、従来2団体が存在していたスペインは1団体に統合された。

Part 1 概況

世界の労働者派遣事業の売上高は、2010年度より微減しました。ただし、あくまでもCiett加盟国を対象とした数字であること(未加盟国の数字は含まれない)、また調査対象国数が2010年度35カ国だったのに対して、2011年度では43カ国に増えていることには注意が必要です(※3)。また、労働者派遣の定義が、国によって微妙に、場合によっては大きく違っていることも認識しておく必要があります(P76、78参照)。

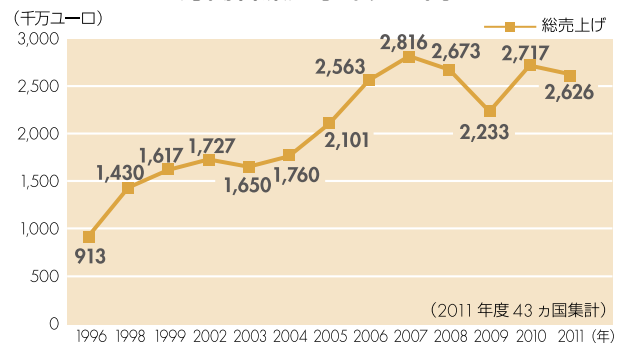
ただし、こうした諸事情を勘案しても、調査対象国が増えたということは、それだけ各国にとって労働者派遣の役割が大きくなったということであり、その規模を調査する必要が出てきたということでしょうし、労働者派遣が国際的に浸透していることの証明と言ってよいでしょう(P76、77参照)。

売上高の上位は、アメリカ、日本、イギリスの順で2010年度と変動はありませんが(2010年度:アメリカ27%、日本19%、イギリス9%)、アメリカでは占める割合が低下し、イギリスが上昇しています。2010年度との比較ではフランス(7%→8%)、ドイツ(6%→7%)も割合が増加しており、調査対象が増えた中でヨーロッパ諸国が売上を伸ばしています。

また、ブラジルも3%→4%となっており、近年サッカーのワールドカップやオリンピックを控える国として、経済成長が著しい中、労働者派遣が活性化していることを伺わせます。他のアジア諸国では、中国が1.1%、韓国が0.5%、インドが0.3%となっています。

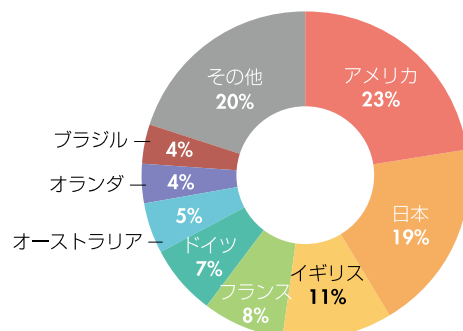
※3: 2008年度(2010Edition)以前では、対象国数が不明である。

労働者派遣事業売上高



注) 1ユーロ=110円(2011年の年平均のレート)で計算

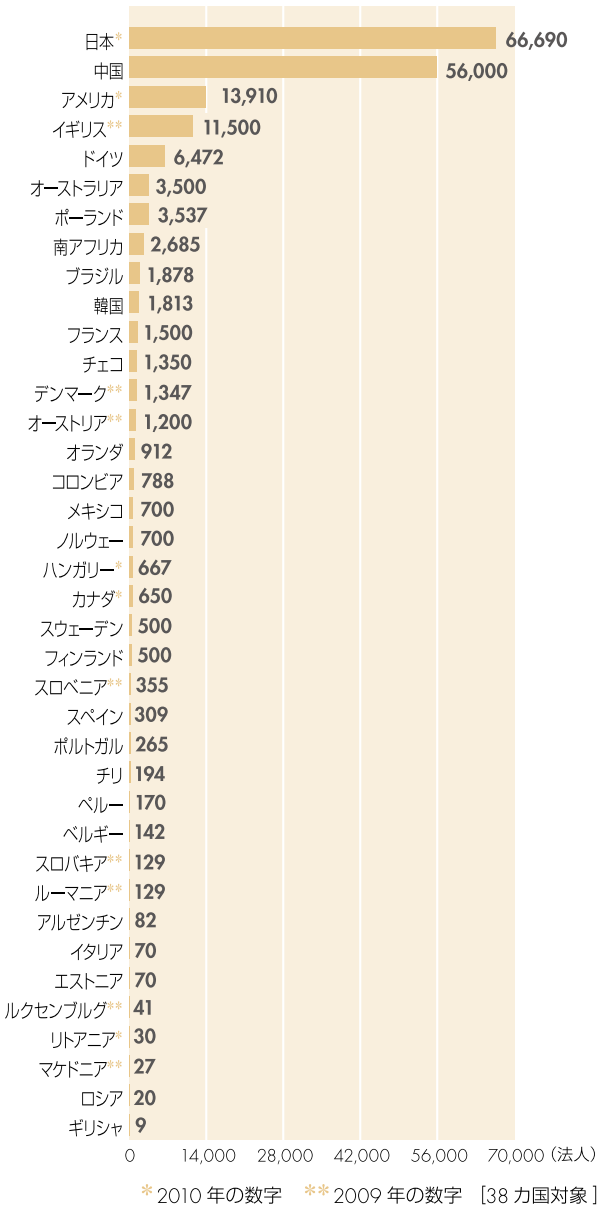
2011年度 国別売上割合



Part 2
労働者派遣事業者の規模

このPartでは、労働者派遣事業者つまり派遣会社や派遣元事業所に関する各国の状況を見ていきます。

民間人材派遣会社数 (2011年度)

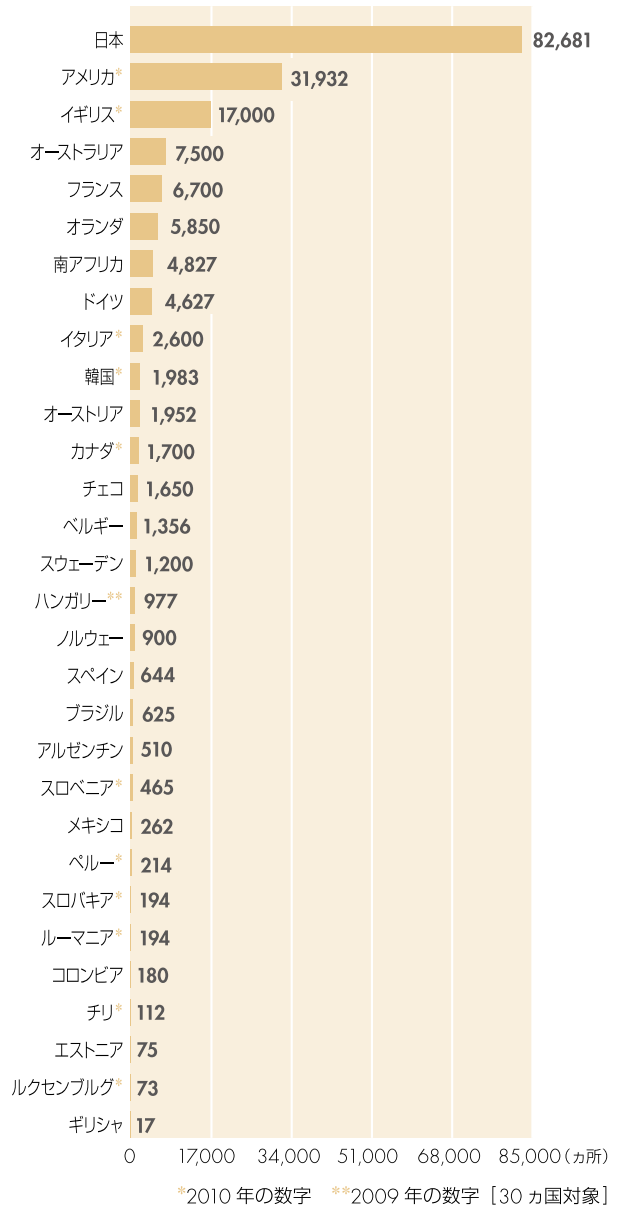


派遣会社数は、日本が極端に多くなっています。派遣会社の総数が飛躍的に増えたのは中国で、2010年度の49,000社が56,000社と7,000社も増えており、14.3%も増加しています。お隣の韓国も、2010年度1,491社が1,813社と21.6%と急増しています。

他に目立つところでは、ドイツは2010年度6,049社が6,472社と7.0%の増加、ポーランドは2010年度2,998社が3,537社と18.0%増加しています。

逆に、オランダは2010年度3,260社が912社と28.0%まで激減をしており、チェコは2010年度1,650社が1,350社と81.8%へ減少。また南アフリカは2010年度3,150社が2,685社と85.2%に減少をしました。ヨーロッパの隣国やBRICs内でも派遣会社の増減で大きな違いが見られます。

事業所数 (2011年度)



次に事業所数を見てみますと、最も多い日本では2010年度82,602カ所に対して82,681カ所とほとんど変化がありません。中国は事業所数の報告がありませんが、派遣会社数の増加から見て、やはり2桁の増加をしていると推測されます。顕著(※4)なのはスウェーデンで、2010年度

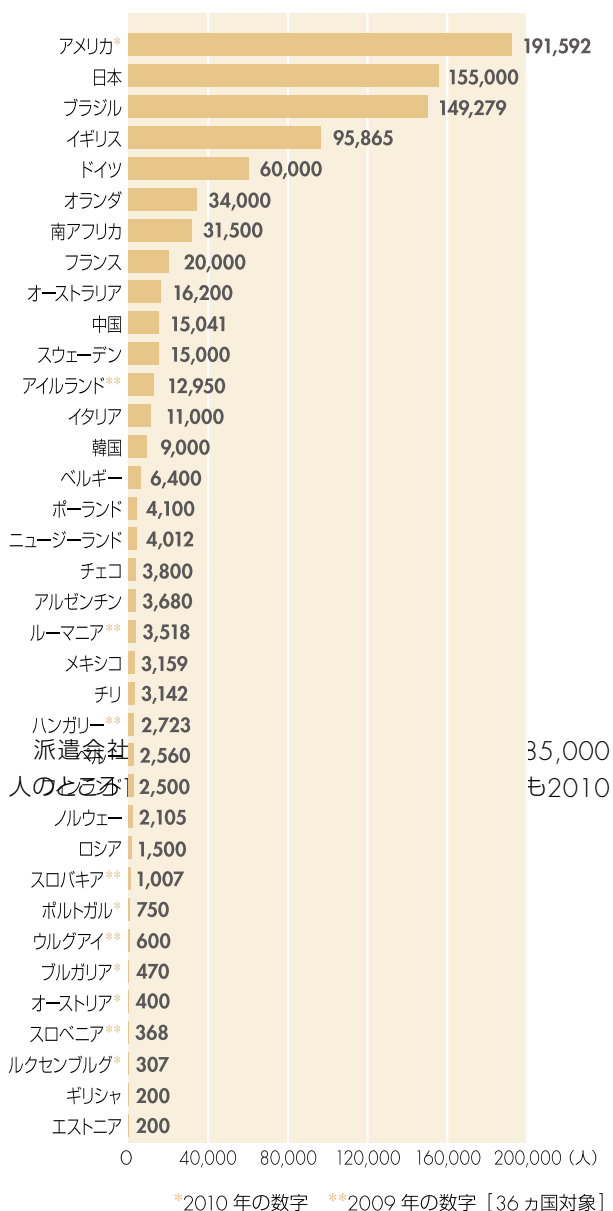
850カ所が1,200カ所と141.2%へ急増しています。また、オーストリアが2010年度1,500カ所から130.1%へ急増。派遣会社が増えたドイツとオランダは、それぞれ2010年度4,177カ所と5,267カ所で、110.8%と111.1%へ増加となっています。

一方、派遣会社が減少した南アフリカは事業所数でも2010年度7,120カ所あったものが、4,827カ所と67.8%まで急減をしています。

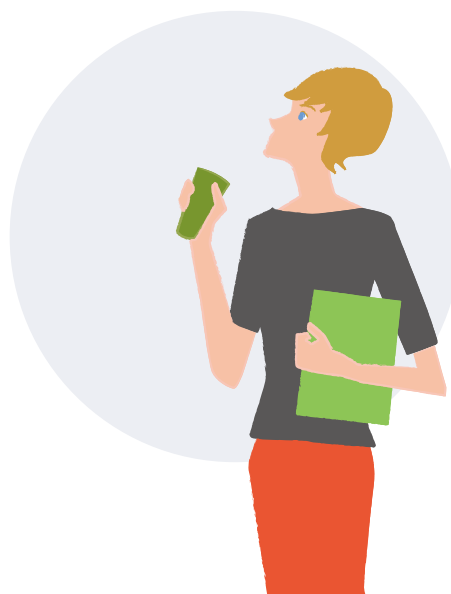
年度183,282人が149,279人と81.4%へ減少となっています。

増加しているのはチェコで、派遣会社数が減少しているにも関わらず従業員数は2010年度820人から3,800人と4.6倍になっていますので、調査方法の改訂などが必要かもしれません。韓国は2010年度2,125人が9,000人と4.2倍ですが、派遣会社数も増えていますので、こちらはむしろ労働者派遣制度が広まっていると言ってよいと思われます。また、7,000社も増えた中国も2010年度10,544人から15,041人と142.6%へ急増しているのは、やはり同様の理由からでしょう。事業所数に変動が見られないにも関わらず、従業員数が大きく減った日本とは好対照です。

派遣会社従業員数（2011年度）



総じて、労働者派遣事業者の把握には、各国苦心をしているようです。労働者派遣を許可制にしていないアメリカやイギリスでは、数年に1回のペースで調査をしているらしく、何年も同じ数字のままですし、同様に過去のデータを出している国も多くなっています。2009年度、2010年度のデータとことわりを入れていなくても、前年の数字そのままという国も多くあります。従業員数に見る日本のような、下数桁が0という、かなりざっくりとした数字は、推測値の域を出ないことの表れでしょう（日本は、人材派遣健康保険組合の派遣会社従業員の加入人数から推計しています）。

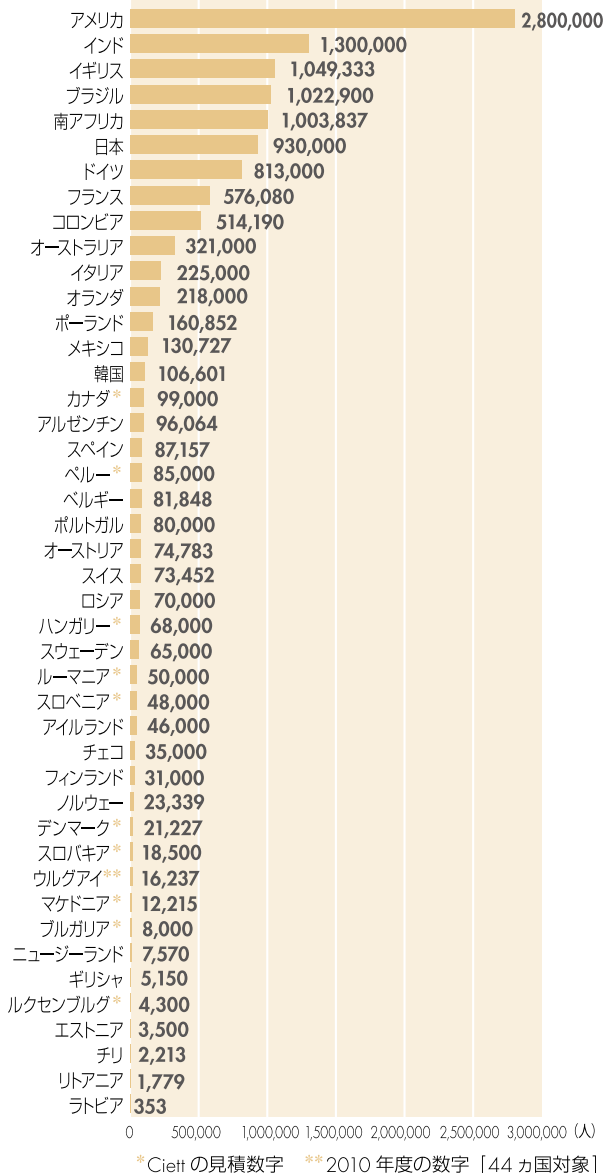


※4：ちなみに、チェコは2010年度115事業所から1,650カ所と増加しているが、この115カ所という数字は、同年度の派遣会社数1,650社と大きく乖離しており理由は不明である。こうした現象はところどころでみられ、2011年度で見ると、チリの派遣会社数が188社に対して事業所が112カ所、コロンビアが716社に対して164カ所となっている。

Part 3
派遣社員の人数・浸透率

続いて派遣社員に関して、その人数と浸透率（就業者に占める派遣社員の割合）を見ていきましょう。

1日平均派遣労働者数(フルタイム労働者対象)(2011年度)



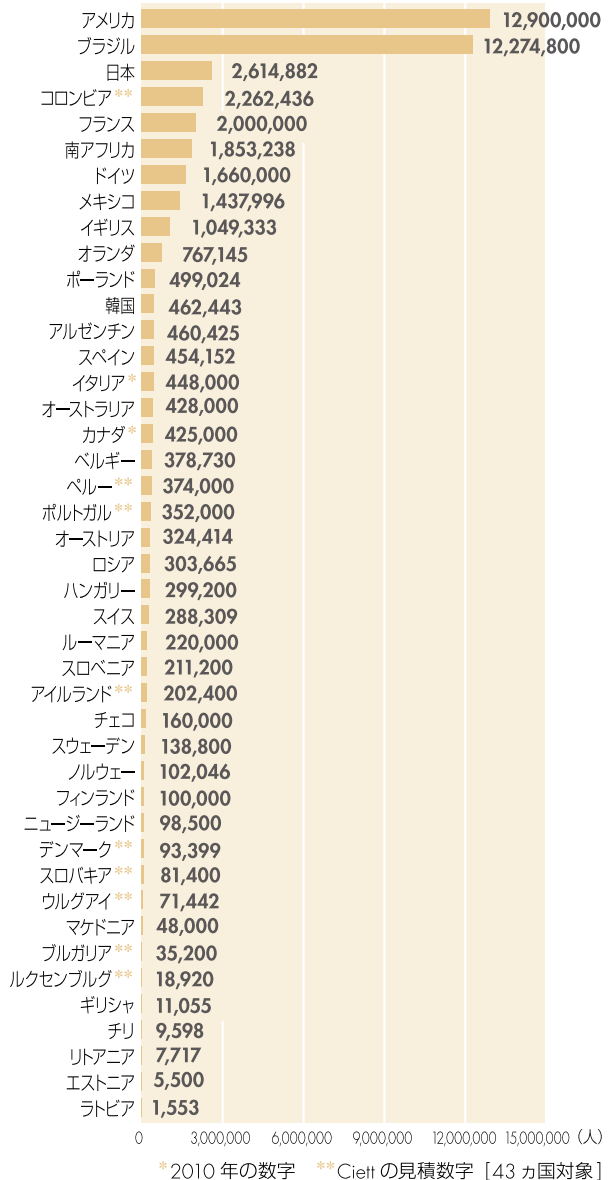
「フルタイム相当の1日平均の派遣労働者数」というのは、端的に言えば平日1日にどれだけの派遣社員がフルタイムで働いているか、ということになります。

多少順位の変動はあるものの、やはりアメリカが圧倒的に多く、南アフリカ、ブラジル、イギリス、日本、ドイツ、フランス、コロンビア…といった上位グループの顔ぶれに変化はありません。このグループにCiett加入間もないインドが初登場してきました。130万人という数字は、アメリカには遠く及ばないものの、労働者派遣先進国とも言える、

イギリス、ドイツ、フランスをかなり引き離す人数ですし、BRICsでも事業者数の多い南アメリカ、ブラジルをも上回っています。人口の多さに起因するところもあるでしょうが、世界第2位の派遣労働者数を抱えながら、売上高で見ると僅か1%にも満たないというのは、賃金水準の違いを示すものでもあります。世界最大の人口を有する中国の派遣労働者数も知りたいものです…。

第1位のアメリカは、2010年度の2,584,000人から108.4%へ増加しました。イギリスは、119.2%へ増加、ブラジルは106.0%へ増加、南アフリカは103.8%へ増加、これらに続く国々も概ね増加しているのですが、日本だけが2010年度960,000人が930,000人と減少しています。

派遣労働者として雇われた延べ人数(2011年度)



「派遣労働者として雇われた延べ人数」とは、何人を派遣したかを示す人数です。例えば、1人の方が3カ所に派遣された場合は日数に関わらず3人、1人の方が1年間同じ派遣先ですと働いている場合は1人と数えています。この数字の大きさがわかれば、(同じ人が複数の派遣先に向いたケースがあるとしても)、どれだけ多くの人が派遣就労したかの規模がおおよそわかりますから、派遣労働の社会浸透の度合いが比較しやすくなります(※5)。アメリカとブラジルでは、かなり多くの人々が派遣労働に就く機会があります。

ここでは「延べ人数」と「1日平均の派遣労働者数」とを比較して見ていきましょう。

まずアメリカと日本との比較を見ていきます。「延べ人数」÷「派遣労働者数」(以下、「延べ/平均」という数字を見ると、アメリカは2.2、日本は2.8となります。この数字が表しているのは、1年間を基準に、延べ何人分でフルタイム1人分になっているか、ということです。つまり、アメリカならば、延べ2.2人でフルタイム1人に相当するという事です。日本は2.8なので、アメリカより大きいことから、日本の方が平均で1人当たりの派遣期間が短いであろうと推測で

きます。(※6) 双方で最も人数が少なかったラトビアでは、「延べ/平均」は4.4となり、派遣平均期間がおおよそアメリカの1/2と推測できます。

「延べ人数」では、「1日平均の派遣労働者数」が第4位のブラジルが第2位になっています(インドは未調査)。「延べ/平均」は12ちょうどなので、延べ12人でフルタイム1人ということですから、1人当たりの平均派遣期間は1ヵ月となります。つまり、アメリカの1/5以下(12÷2.2=5.5ヵ月)の平均派遣期間によって、延べ人数がこれだけ多くなっています。

主要国の「延べ/平均」を並べてみますと、フランス3.5、ドイツ2.0、オランダ3.5、南アフリカ1.8、オーストラリア1.3、韓国4.3となっています(イギリスは全くの同数なので、集計上の区別がないのか、どちらかが間違い)。

数字だけ見れば、韓国では平均派遣期間が3ヵ月弱と短く、オーストラリアは長期フルタイムの派遣労働者がほとんどと言ってもよいのではないのでしょうか。

続いて「1日平均の派遣労働者数」の変遷を主要国で見えていきましょう。

1日平均の派遣労働者数の変遷

(千人)

年度	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
ヨーロッパ	フランス	458	515	604	602	570	555	570	586	603	638	604	447	520	576
	ドイツ	246	276	328	341	318	330	385	444	580	715	760	625	793	813
	イタリア	10	26	69	67	82	132	154	157	184	222	225	162	197	225
	マケドニア									2	2*	2*	5	49	12
	オランダ	180	186	183	178	169	154	157	176	207	233	242	213	208	218
	ポーランド						19	25	27	35	60	90	72	114	161
	ポルトガル	33	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	87	80
	ルーマニア											30	22	50	50
	スロベニア											3	3	48	48
	スペイン	110	133	133	126	123	123	124	130	141	160	141	141*	87	87
	スウェーデン	18	24	42	38	37	29	30	32	37	59	59	46	60	65
	スイス	30	34	39	38	37	36	41	49	61	70	69	57	68	73
	イギリス	696	761	1,027	1,027	1,036	1,111	1,175	1,219	1,265	1,378	1,220	1,068	880	1,049
	ヨーロッパ小計	1,781	2,000	2,629	2,462	2,417	2,534	2,706	3,120	3,160	3,917	3,885	3,214	3,161	3,457
その他	アルゼンチン	47	46	48	47	34	54	70	81	88	96	96	76	63	96
	オーストラリア											100	308	321	
	ブラジル								800	859	876	902	965	1,023	
	チリ								86	33	30	29	32	2	
	コロンビア											550	514	514	
	日本	307	395	537	612	693	743	890	1,060	1,220	1,330	1,400	1,098	960	930
	ペルー											43	85	85	
	南アフリカ								300	300	300	500	924	967	1,004
	韓国							50	57	66	75	78	84	91	107
	アメリカ	2,530	2,600	2,700	2,300	2,160	2,380	2,670	2,910	2,960	2,960	2,660	2,010	2,584	2,800
	その他小計	2,884	3,041	3,285	2,959	2,887	3,177	3,680	4,408	5,520	5,653	5,640	5,775	6,569	6,882
計全合計	4,665	5,041	5,914	5,421	5,304	5,711	6,386	7,528	8,680	9,570	9,525	8,989	9,730	10,339	

*は概算値

※5：日本と言えば、厚生労働大臣に提出される事業報告書にある、「常用雇用者数」+「登録者数」(これは過去1年間に常用雇用以外で1回以上派遣就労した人数を指している。単に登録されている人数ではない。)に相当すると考えてもらってよい。
 ※6：あくまでも平均で見ると、ということなので、年間フルタイム労働者がどれだけいるのかは判らない。

2007年度以降の変遷を見ますと、やはり派遣労働者数の多い国に大きな変動が見られます。

年度毎の土 (千人)

年度	2007→2008	2008→2009	2009→2010	2010→2011
イギリス	-158	-152	-188	+169
フランス	-34	-157	+73	+56
ドイツ	+45	-135	+168	20
日本	+70	-302	-138	-30
アメリカ	-300	-650	+574	+216

アメリカは2008→2009年度にかけて650千人減少しましたが、2009→2010年度に574千人増加しており、この5年間で毎年数十万人単位の増減を繰り返しています。日本も2008→2009年度に302千人と大幅に減少し、2009→2010年度に138千人増加しましたが、それ以外ではそれほど極端な増減はなく、むしろ、毎年150千人以上の増減をしているイギリスに比べると、比較的安定している

と言ってよいかもしれません。フランス、ドイツも極端な増減はあまりありません。

労働者派遣が最近広まりだした、いわゆる新興国では、その規模から見ると派遣労働者数の増加は顕著なところが目立ちます。南アフリカは2007→2008年度で200千人、2008→2009年度で424千人と増加しています。2009→2010年度に急増した国は多く、オーストラリアが208千人、人口規模から考えると驚異的とも言えるのが、マケドニアの44千人増、ポーランドとポルトガル、ペルーは共に42千人増、スロベニアは45千人増、ルーマニアは28千人増となっています。

ただし、これらの国も派遣労働者の浸透率(就業者全体に占める派遣労働者の割合)(※7)で見ますと、南アフリカが2008→2009年度で3%伸ばしたことを除けば、極端に高くなっていると言うわけではなく、むしろ潜在的な需要に沿って、就業者に占める一定の割合までは増えたと言えるかもしれません。

派遣労働浸透率推移

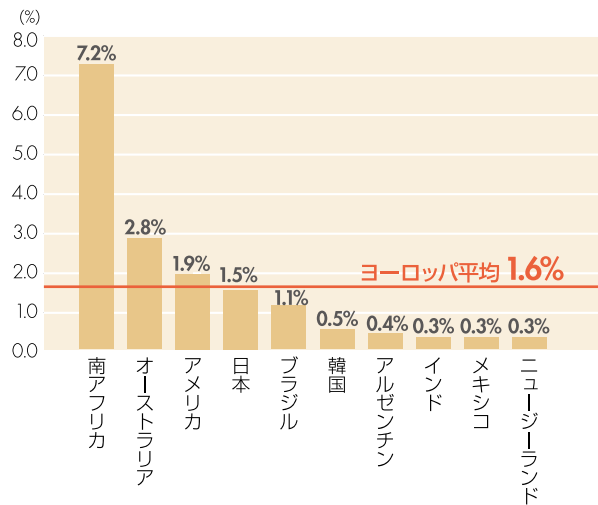
年度	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
ヨーロッパ	フランス	1.3%	1.6%	2.0%	2.2%	2.5%	2.5%	2.3%	2.2%	2.3%	2.3%	2.4%	2.5%	2.3%	1.7%	2.0%	2.2%
	ドイツ	0.5%	0.6%	0.7%	0.7%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	1.1%	1.2%	1.5%	1.9%	1.9%	1.6%	2.0%	2.0%
	イタリア	-	-	0.0%	0.1%	0.3%	0.3%	0.4%	0.6%	0.7%	0.7%	0.8%	1.0%	0.9%	0.7%	0.9%	1.0%
	オランダ	2.1%	2.2%	2.4%	2.4%	2.3%	2.2%	2.1%	1.9%	1.9%	2.2%	2.5%	2.8%	2.9%	2.4%	2.5%	2.6%
	ポーランド	-	-	-	-	-	-	-	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%	0.4%	0.5%	0.5%	0.7%	1.0%
	ポルトガル	0.6%	0.6%	0.7%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	0.9%	1.6%	1.6%	1.7%	1.6%
	ルーマニア	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.3%	0.3%	0.5%	-
	スロベニア	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.3%	0.3%	0.5%	-
	スペイン	0.5%	0.7%	0.8%	0.9%	0.7%	0.7%	0.6%	0.6%	0.7%	0.7%	0.7%	0.8%	0.6%	0.4%	0.5%	0.5%
	スウェーデン	0.2%	0.3%	0.4%	0.6%	1.0%	0.9%	0.8%	0.7%	0.7%	0.7%	0.8%	1.3%	1.3%	1.0%	1.3%	1.6%
	スイス	0.6%	0.6%	0.8%	0.9%	1.0%	1.0%	0.9%	0.9%	1.0%	1.2%	1.5%	1.7%	1.7%	1.4%	1.6%	1.7%
	イギリス	2.6%	2.9%	2.6%	2.8%	3.7%	3.7%	3.7%	3.9%	4.1%	4.2%	4.3%	4.7%	4.1%	3.7%	3.0%	3.6%
	ヨーロッパ 平均値	-	-	1.1%	1.2%	1.5%	1.5%	1.4%	1.5%	1.6%	1.7%	1.8%	2.0%	1.7%	1.4%	1.6%	1.6%
	その他	アルゼンチン	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.2%	0.3%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.3%	0.4%
オーストラリア		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.8%	2.7%	2.8%
ブラジル		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.9%	1.0%	0.9%	1.0%	1.0%	1.1%
チリ		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.3%	0.5%	0.4%	0.4%	0.4%	-
コロンビア		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.3%	2.7%	-
インド		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.3%
日本		0.5%	0.5%	0.5%	0.6%	0.8%	1.0%	1.1%	1.2%	1.4%	1.7%	1.9%	2.1%	2.2%	1.8%	1.5%	1.5%
ペルー		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.3%	0.6%	-
南アフリカ		-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.3%	2.2%	2.1%	3.4%	6.4%	7.1%	7.2%
韓国		-	-	-	-	-	-	-	-	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.4%	0.5%
アメリカ		1.9%	2.1%	2.1%	2.2%	2.2%	1.9%	1.8%	1.9%	2.1%	2.2%	2.1%	2.0%	1.8%	1.5%	1.8%	1.9%

※7: Ciett では「派遣労働者の浸透率 (Agency work penetration rate)」の定義として以下を掲げている。

"Daily average number of agency workers [in full - time equivalents] divided by the total active working population [as defined by the ILO as "made up of persons above a specified age who furnish the supply of labour for the production of goods and services. When measured for a short reference period (of one week or one day), it refers to all persons who worked for pay, profit or family gain during that period. It also includes all persons who had a job or enterprise but were absent from that job or enterprise during that period on a temporary basis: persons who during the reference period were sick, on vacation, maternity leave, strike or were temporarily laid off."

ここにある「the total active working population」の集計基準は、国によって変わってくるが、ここでは「就業者」という意味で、総務省の数字を使って計算している。

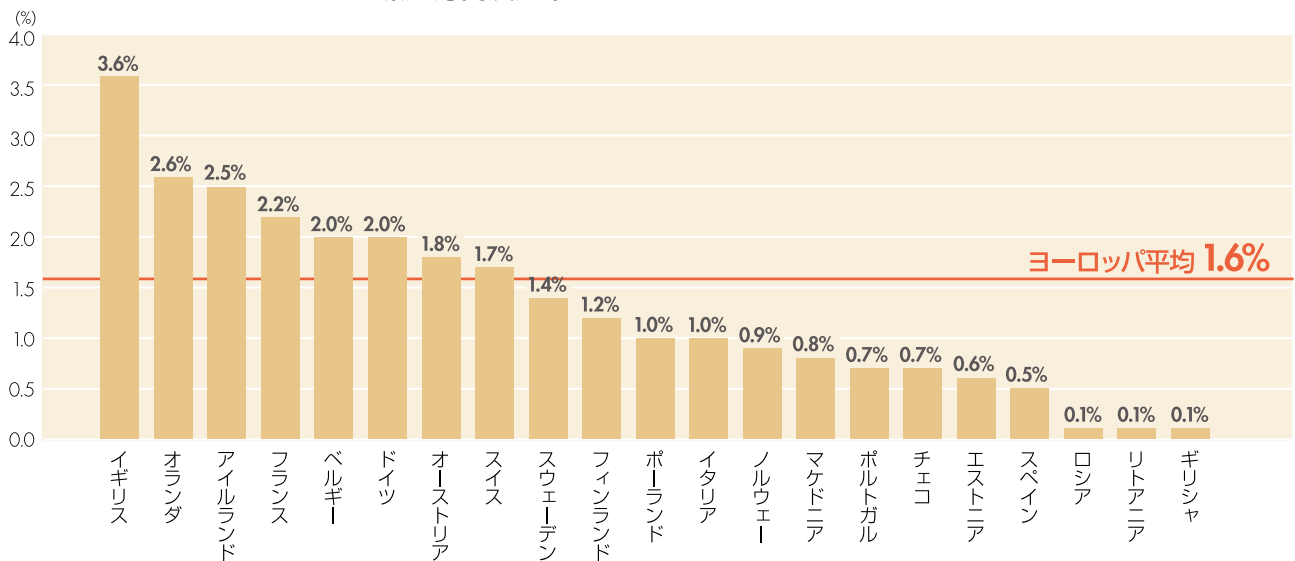
派遣労働浸透率 - フルタイム相当の労働者に占める派遣労働者の割合 (2011年度)



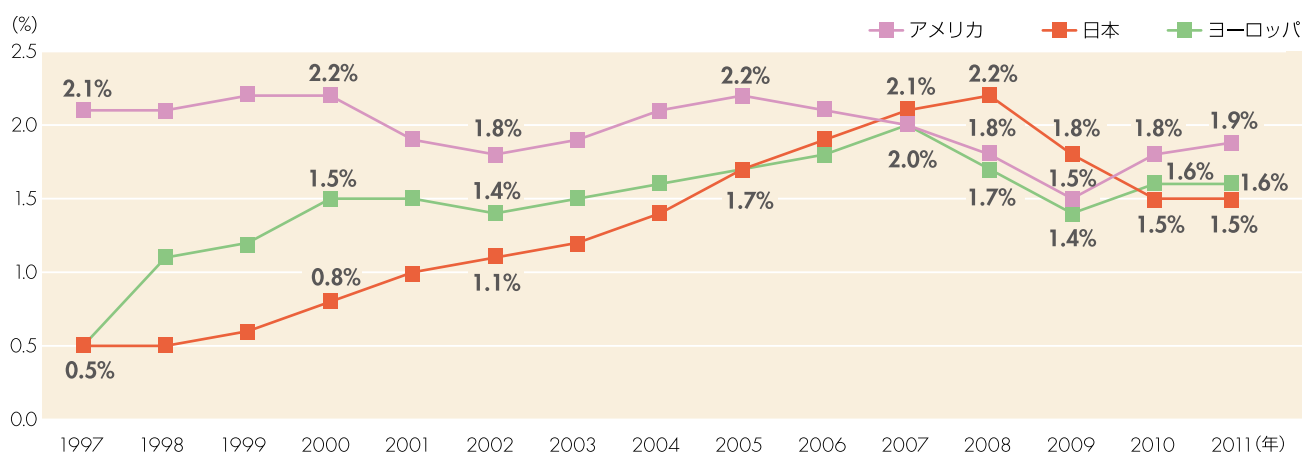
派遣労働者の浸透率がヨーロッパ以外で、ヨーロッパ平均を超えているのは、突出している南アフリカと、僅かになりますがオーストラリア、そしてアメリカのみとなっています。ヨーロッパのみで見れば、近年浸透率は下がり気味ではありますが、やはり突出した感があるイギリス、そしてオランダやフランス、ベルギー、ドイツと労働者派遣先進国が平均を超えています。また、アイルランドが2.5%と高い浸透率を示していることでしょうか。日本は、2008年度には2.2%と高い浸透率を示しましたが、2011年度の水準はヨーロッパの平均を僅かに下回っています。

今後、労働者派遣の需要が高まってくる国もあるでしょうが、ある程度、労働者派遣の歴史のある国を比べてみると、やはり国によって派遣労働の役割や位置づけというものが違っているのだと思われます。

ヨーロッパにおける派遣労働浸透率 (フルタイム相当の労働者に占める派遣労働者の割合)

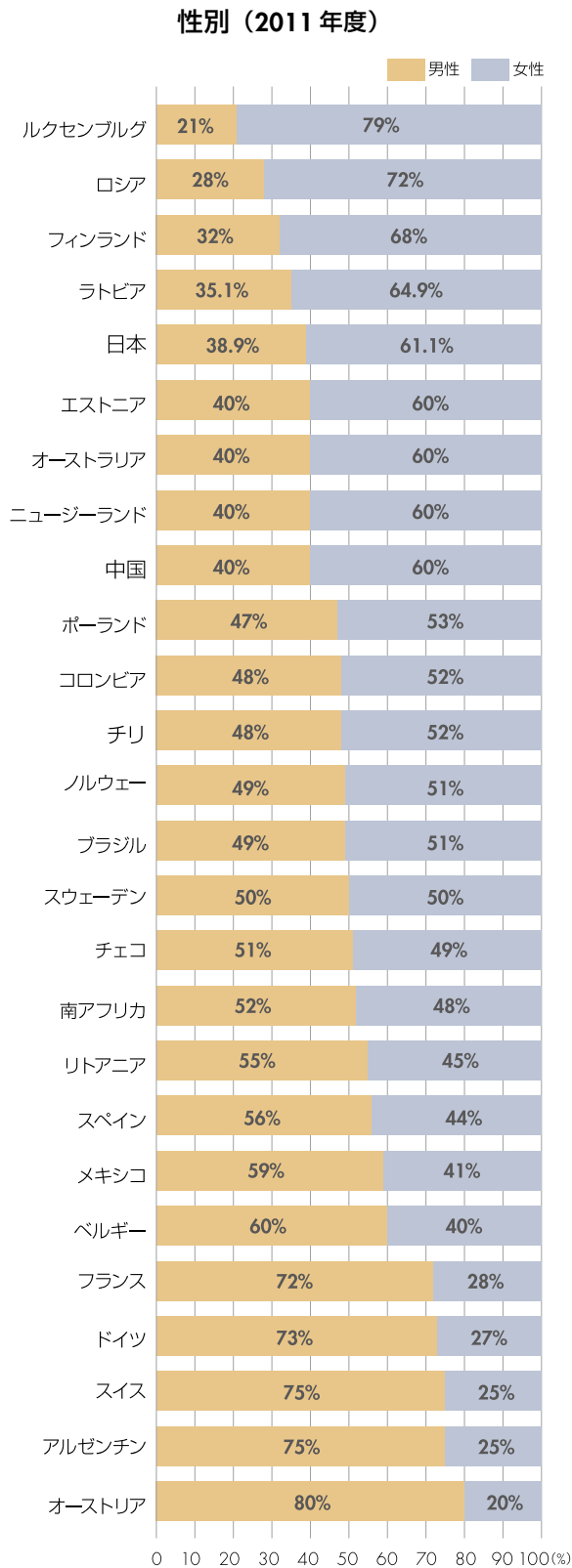


欧州・米国・日本の派遣労働浸透率の変遷



Part 4 派遣社員・派遣先の特徴

このPartでは派遣社員と派遣先の特徴を見てみましょう。



日本では長らく事務系業務が中心だったこともあり、派遣で働くという女性のイメージが強くありましたが、製造業務の解禁や高齢派遣社員の増加に伴い現在では5人に2人は男性の派遣社員となっています。世界的に見ると、やはり男女半々というのが一般的で、せいぜい男女比が日本のように2:3ないし3:2におさまる国が大半です。それでも、男女比に大きな偏りがある国もあり、その原因としては派遣で労働力を受け入れる業務の特性も考えられます。以下のデータからも読み取れますが、例えばルクセンブルグは派遣社員の平均労働時間が正規雇用者の平均に比べて、極端に短いこと(P70参照)が女性の多い理由とも考えられますし、一方でオーストラリアは派遣先の業界で建設業が20%と他国に比べて多く、製造業を合わせると50%を超えることや、ドイツでは派遣労働契約の平均期間が長いことが男性を多くしている理由とも考えられます(P73参照)。

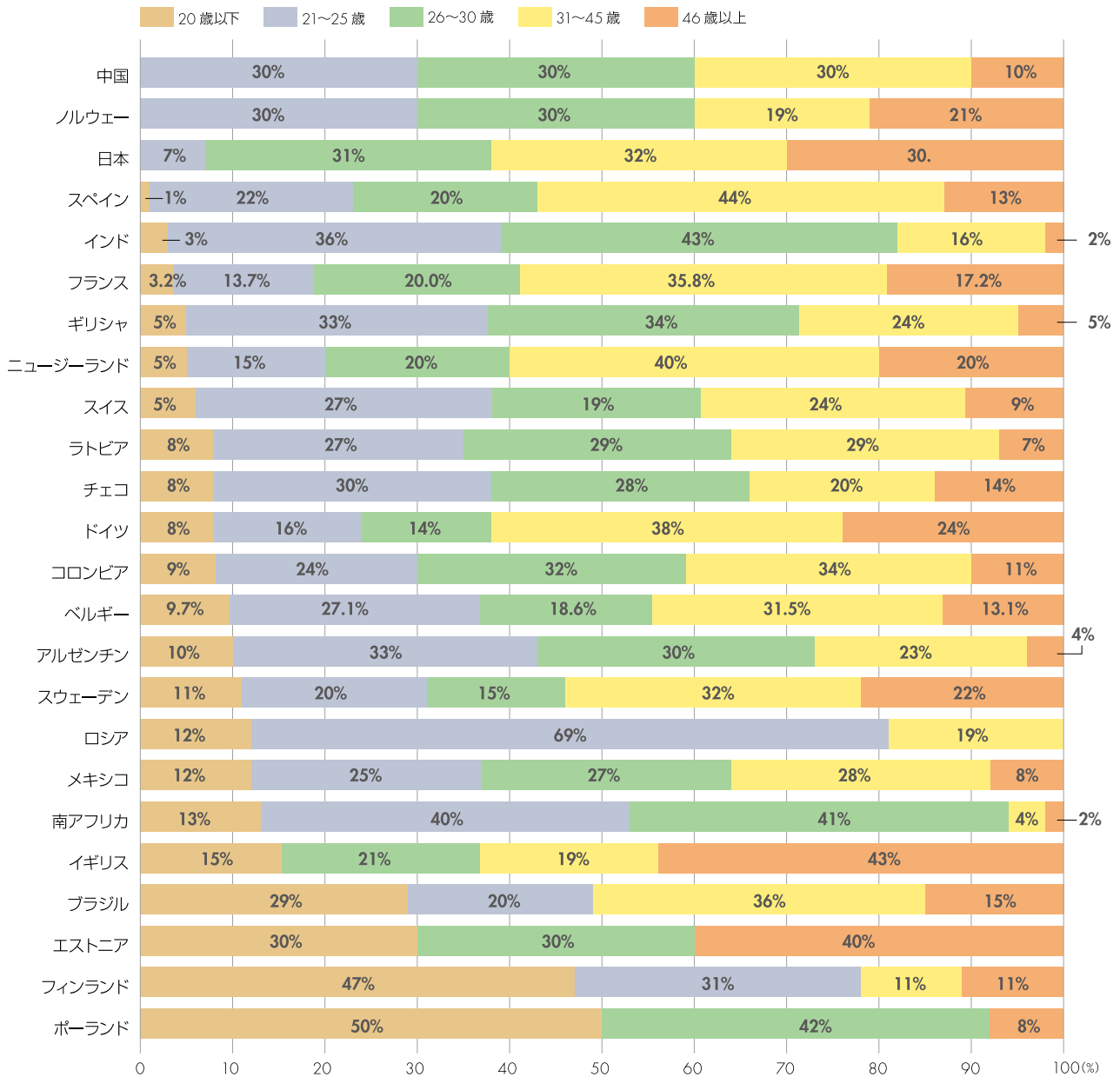
年齢層は国ごとの傾向が顕著に出ています。

中国では20歳以下の派遣社員がほとんどいないようですが、これは派遣社員の90%が大学卒業者という事実と無関係ではないでしょう(P71参照)。中国での派遣労働は、高学歴者の働き方なのです。ノルウェーも派遣社員の2人に1人が大学卒業者になっていること(P71参照)や、日本では、通信制を含めると、高校への進学率は95%を超えていることなど、20歳以下の派遣社員がほとんどいないのは、やはり進学率との関係が大きいのかもかもしれません。

一方で20歳以下が半数いるというのが、ポーランドやフィンランドですが、この2国には大きな違いとして、ポーランドの69%は製造業務の派遣ですが、フィンランドの63%がサービス業務への派遣となっています(P74参照)。似ている点としては、低年齢の労働状況に影響の大きい義務教育期間は、双方共に9年間で15歳までですが、ポーランドは旧教育制度(18歳まで義務教育)の名残から、日本で言うところの高等学校(16~18歳)への進学率が日本並に95%程度であり、フィンランドは高等教育(※8)への進学率が87%にも係わらず、20歳以下の派遣労働の就業においては日本と対照的に多くなっています。

25歳以下の若年層で見ると、圧倒的にロシアでの割合が高く、5人に4人が占められています。一方で、46歳以上になりますと、イギリスの43%、エストニアの40%が多くなっていますが、世界的に見ると日本も46歳以上が30%とかなり高い割合を占めていることがわかります。Ciettの調査では、51歳以上に限ると、この10年間でイタリアとフランスでの割合が増えており、P70

年齢別派遣労働者の割合（2011年度）



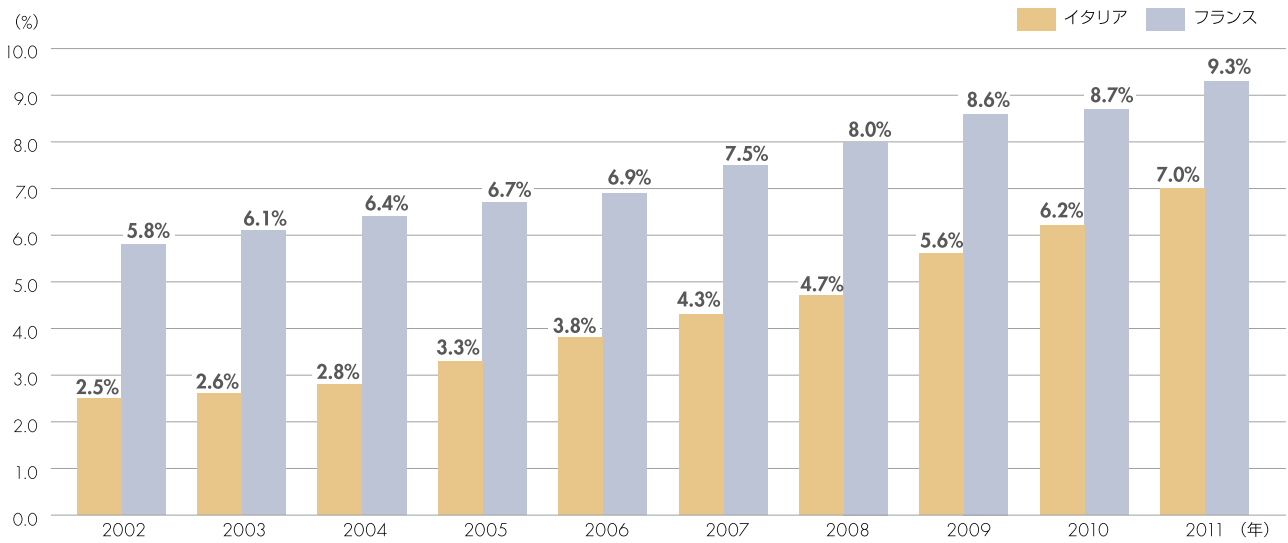
注1) 以下の4カ国は、年齢のBOXが異なる。
 インド 31～45歳→31～40歳、46歳以上→41歳以上
 イギリス 20歳以下→16～24歳、26～30歳→25～34歳、31～45歳→35～44歳、46歳以上→45歳以上
 ポーランド 20歳以下→30歳以下、26～30歳→31～50歳、46歳以上→51歳以上
 ブラジル 31～45歳→26～45歳
 注2) 合計が100%よりも上下している国もあるが、Ciettに提出された数字をそのまま利用している。
 注1) のように注釈のない国はそのままの数字を入れている。

のグラフで見ていただける通り、2002→2011年度にかけてイタリアで2.5%→7.0%と4.5ポイントアップ、フランスで5.8%→9.3%と3.5ポイントアップとなっており、一部の国では明確に派遣社員の高齢化が進んでい

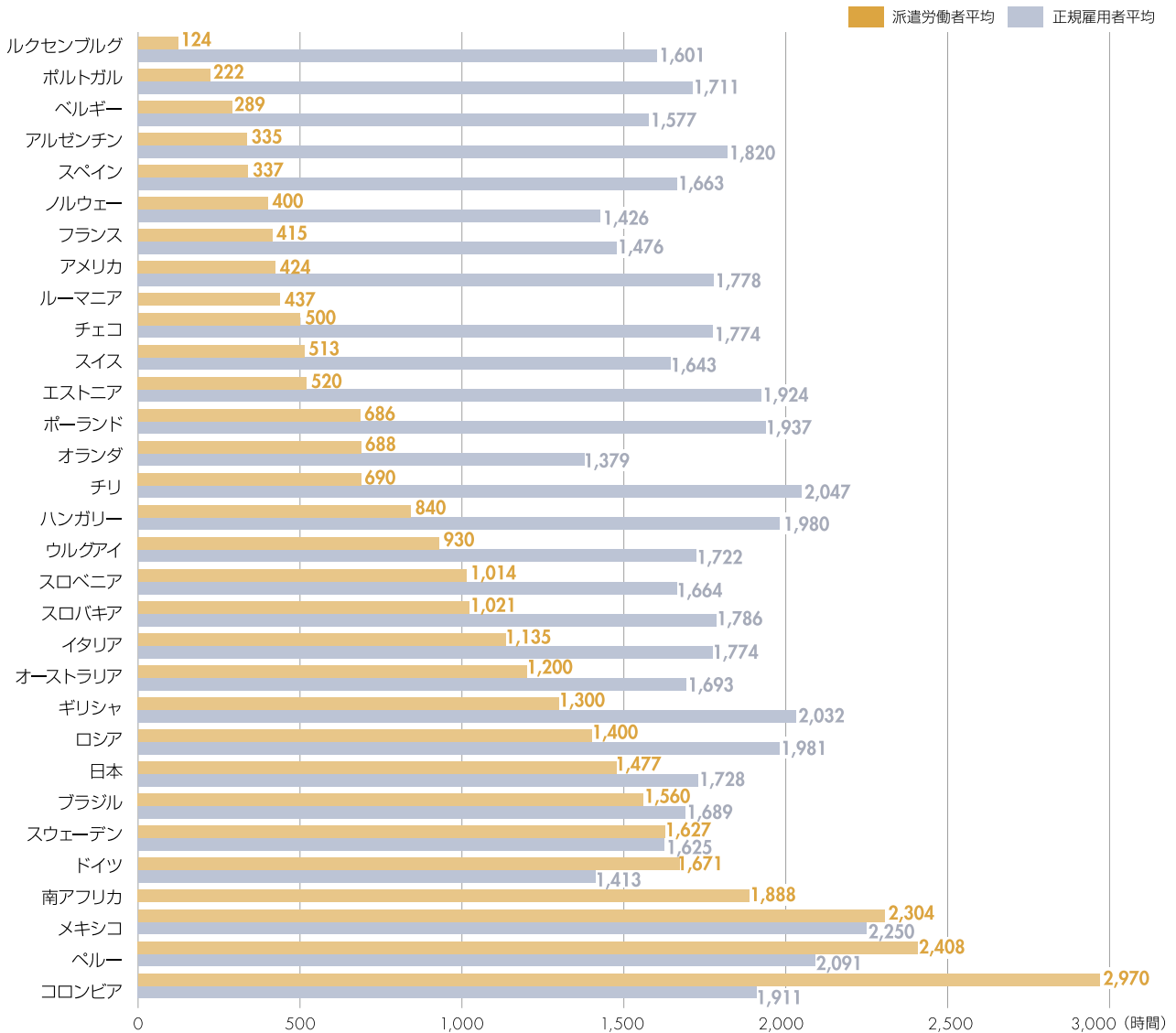
ることが判ります。なお、日本の50歳以上の派遣労働者数ですが2011年で24.7%となっており、イタリア、フランス以上の高齢派遣社会であると言えます。

※ 8 : 2004年度の、ユネスコの定義による高等教育機関（大学およびその他すべての高等教育機関・課程）の進学率は世界第2位である。

51歳以上の派遣労働者の派遣労働全体に占める割合の推移



平均年間労働時間比較 (2011年度)



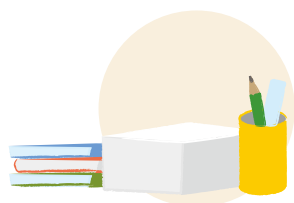
次に派遣社員の労働時間を見てみましょう。左のグラフは年間総労働時間での正規雇用者（正社員）との比較になっています。まず目を引くのは、その年間労働時間の差です。正規雇用者の場合は、最短がオランダで1,379時間、最長がメキシコの2,250時間となっています。その年間労働時間の差は871時間に及びます。ワークシェアリング先進国と言われるオランダやドイツ(1,413時間)はその面目躍如の感があります。しかし、派遣社員の年間労働時間となると、最短がルクセンブルグの124時間に對し、最長はコロンビアの2,970時間と、その差は2,846時間となり、オランダやドイツの2年分以上の労働時間がその差として表れます。これは、派遣での働き方が、国毎にかなり多様であることを示しています。

コロンビアの場合、年間365日、休みなく働いて8.1時間/日、日本の労働基準法で定められた8時間/日をも超えてしまいます。コロンビアの正規雇用者の年間総労働時間は1,911時間と、他国と比べて突出して長いというものでありませんから、派遣労働者の年間総労働時間が際立って多いことになります。

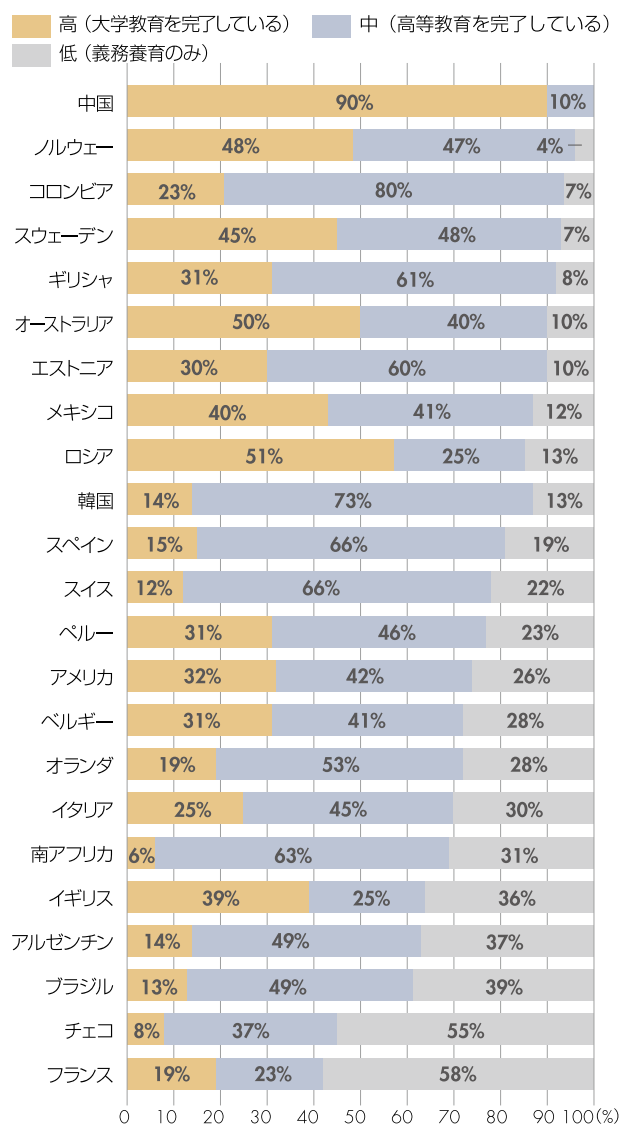
一方で、ルクセンブルグは世界で最も労働生産性の高い国として有名ですが(※9)、1日7時間労働、時間外勤務なし、完全週休2日制としても、派遣社員は1ヵ月も働いていない(約3.5週間)計算になり、派遣労働は短期間かつ単時間で限定的にされていることが推測されます。

派遣社員の年間総労働時間の平均が、正規雇用者を上回っている国は、コロンビア、ペルー、メキシコと中南米に固まっており、これにドイツが加わった4ヵ国のみです。オランダもドイツも正規雇用者の年間総労働時間の平均が少ないことを先に取り上げましたが、派遣労働に関しては対照的で、ドイツではフルタイムの長期就労の派遣社員が多いことがうかがわれます。

正規雇用と派遣労働の年間総労働時間が近い(差が少ない)のは、スウェーデン(2時間差)、メキシコ(54時間差)、ブラジル(129時間差)、日本(251時間差)、ドイツ(258時間差)の順になっており、日本では正規雇用者の方が派遣労働者よりも毎日1時間ほど長く、ドイツでは逆に派遣労働者のほうが毎日1時間ほど長く働いている計算になります。



派遣労働者の教育レベル (2011年度)



上のグラフはCiettが調査開始以来続けている派遣社員の最終学歴についての調査です。ここで言う低・中・高に相当している()内の学歴は、日本と比較する際の目安です。各国の教育制度(もちろん、行政制度や歴史・文化も関わってきますが)の違いがありますので一概に比べられるものではありませんが、各国の派遣社員層を考える上で参考となります。

グラフで見ると、対照が際立つのが中国と南アフリカです。高学歴者が派遣社員のほとんどを占める中国に対し、高学歴者が少ない南アフリカ。

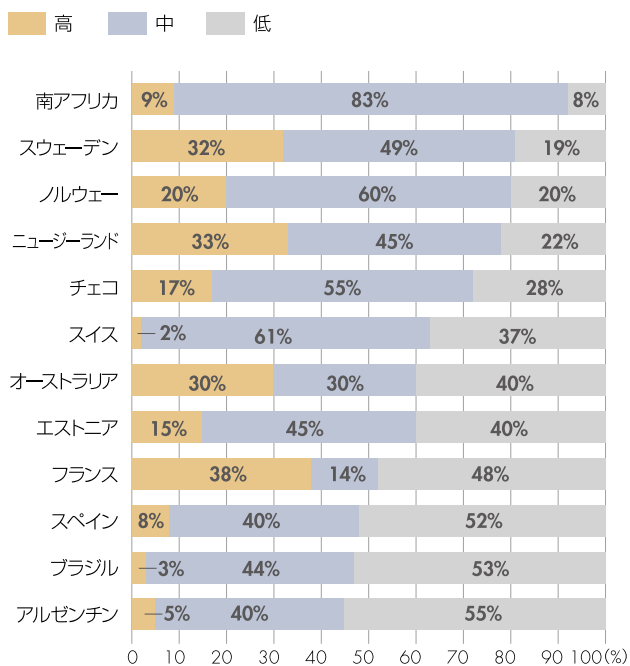
中国ほどではありませんが、高学歴者はロシア、オーストラリア、ノルウェー、スウェーデンに多くっており、北欧の国が目立ちます。中学歴社はコロンビア、韓国に多い

※9: OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development: 経済協力開発機構) 加盟 34ヵ国の中で 1970 年以降、常に労働生産性 1 位の座を守り続けている。

ようです。全体で見ると、高学歴者の平均は、中国の割合が大きく影響して30%、中学歴者の平均が50%となります。

一方意外に思われますが、義務教育が最終学歴者として多いのがフランスとチェコですが、これは低スキルの労働者が、労働市場に出て貴重な労働経験を得る役割を、派遣労働が担うものとして位置づけられていると解すべきでしょう。

必要とされる派遣労働の技能レベル（2011年度）



派遣労働で必要とされる技能レベルの比較では、低中レベルに偏っているのが、アルゼンチン、ブラジル、スペインとなっており、南米諸国が目立ちます。そしてこれらの国よりも中レベルの割合が多く、高レベルが少ないのがスイスとなります（高学歴社も比較的少ない。P71参照）。中レベルが極端に多いのが南アフリカになっています。

フランスでは低レベルと高レベルの2極化が進んでおり、チェコは中高レベルが70%を超えていることから、状況の違いはあれども、義務教育修了者が派遣労働を通じて技能を向上させている姿が想像できます。その点では南アフリカも同様な傾向が読み取れます。

フランス以外で、高レベルの技能が必要とされる国としてはスウェーデンと、オーストラリア、ニュージーランドといったオセアニアの国が入っています。

次いで、派遣期間に目を向けてみましょう。まずは1回あたりの派遣労働契約の期間です。フランスとスペインは、

1ヵ月未満の派遣契約期間が圧倒的に多く89%と75%を占め、3ヵ月以上の契約は3%、2%という短期派遣契約になっています。

一方で同じヨーロッパでも、ドイツは3ヵ月以上の契約が78%を占め、1ヵ月未満の契約が3%と対極になっています。3ヵ月以上の派遣契約が多いのが、日本69%、韓国65%といったアジアの国で、他に南アフリカ64%、エストニア60%の順となっています。

コロンビアでは1～3ヵ月未満という契約期間が多くなっています。スイスのように比較的1ヵ月未満の派遣契約期間が多い一方で、3ヵ月以上の契約も半数占めるといふ、契約期間の使い分けがなされていると思われる国もあります。

Section1で見ましたように、日本では先の労働者派遣法改正で30日以内の派遣労働が禁止されましたが、禁止前の契約は8%でした。

では、通算の派遣期間を比べてみると、やはりスペインとフランスは89%、60%と3ヵ月未満の契約が多くなっています。一方で、中国のように1年以上が90%超という国がありますが、こうした大きな差異は、労働者派遣制度の違いに拠るところが大きいと言えます。

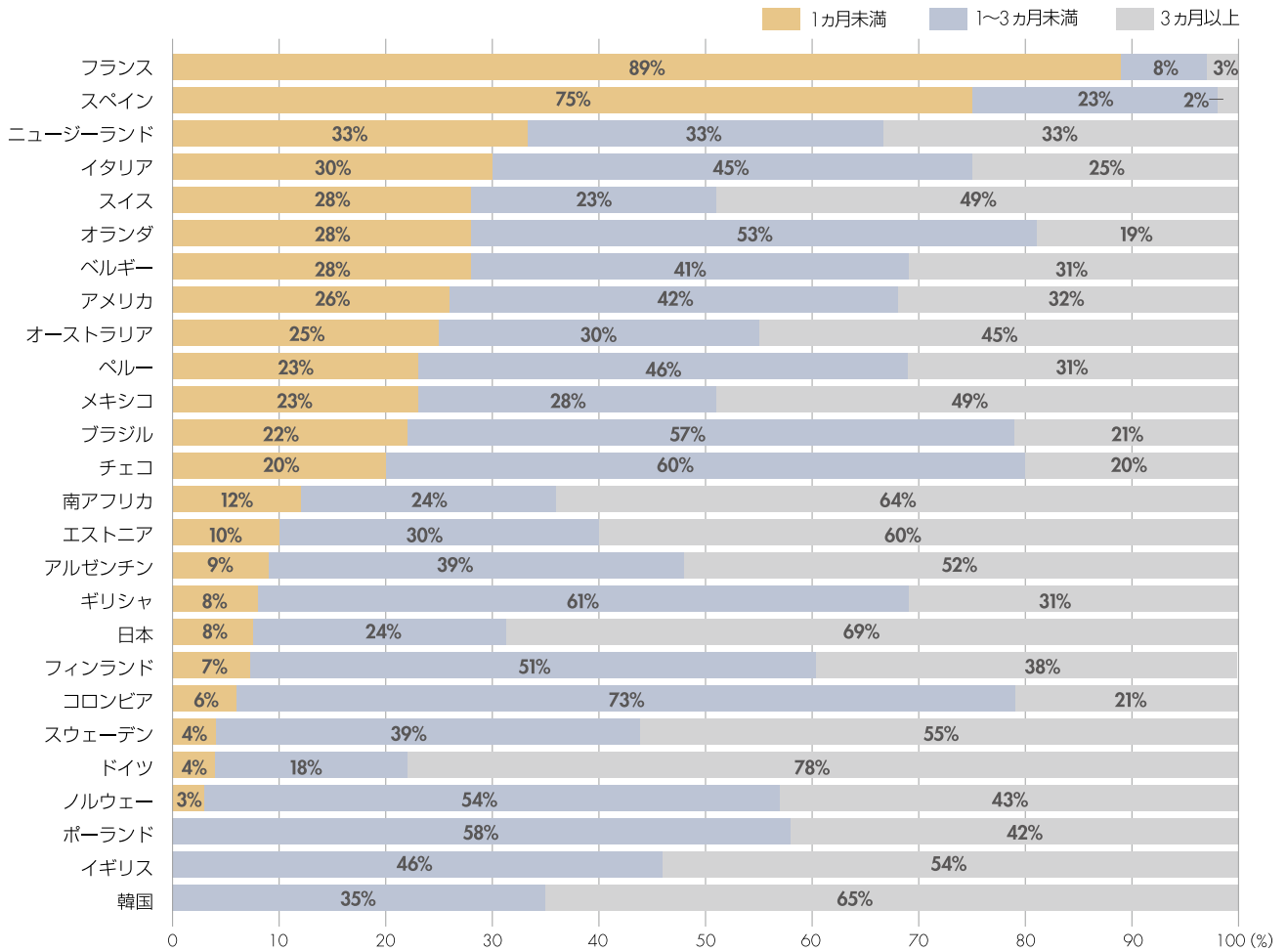
スペインやフランスは、労働者派遣期間が18ヵ月という制限がある上に、労働者派遣の利用制限があり、労働者の一時的休業代替、職務廃止や常用雇用労働者着任までの充当、業務の一時的繁忙等、短期的な利用を想定しています。また、2008年に出されたEUの労働者派遣指令による、派遣先労働者との均等待遇原則で、これにより定められた派遣社員の賃金に、退職金や教育基金が上乗せされた派遣料金は、割高であることが期間を短くしていると考えられます。

一方の中国は、2008年の労働契約法に定められた「労働派遣」の項目で、派遣元と派遣社員の雇用関係を2年間としていることから、必然的に派遣契約期間も長くなっています。ただし、2013年に労働契約法が改正され「派遣労働」の「3性」（3要件）が定められ、その1つである「臨時性」（※10）の要件として、派遣の存続期間が6ヵ月を超えない職務であることが加わりました。また、2012年に同法で「同工同酬」つまり「同一労働・同一賃金」の原則が定められたことから、派遣料金の高騰も考えられ、今後、派遣通算期間の短縮が見られる可能性があります。

さて、派遣契約期間が比較的長かった日本ですが、通算1年以上となると21%に過ぎず、スウェーデン、ラトビア、インド、スイス、アルゼンチンといった50%以上の国と比べると少ない割合になっています。

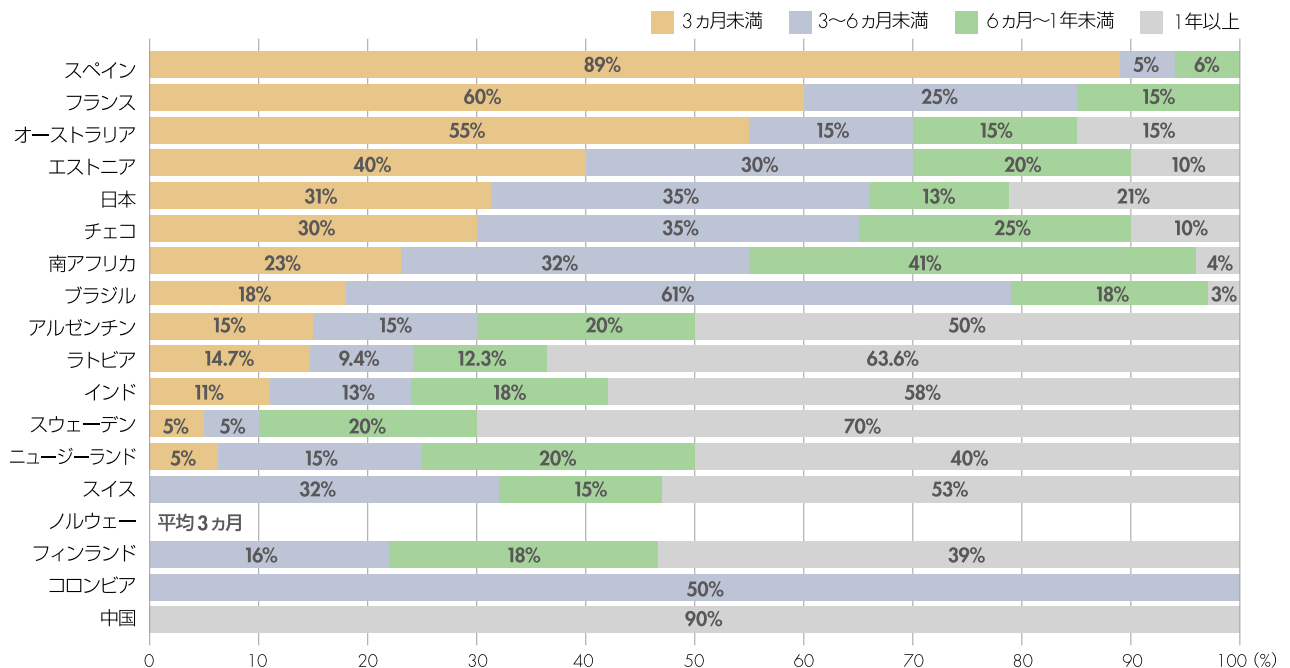
※10：他の2つは「補助性」（主要業務の補助を行う部署であること）、「代替性」（直接雇用の労働者が一時的に勤務できない場合の代替であること）。よって、このいずれかの要件が当てはまれば派遣可能であることから、必ずしも全ての派遣労働が6ヵ月に制限されるというものではない。

派遣労働契約の平均的期間（2011年度）



注) 次の2カ国は、派遣契約期間のBOXが異なる。イギリス、韓国：1～3か月未満→3か月未満

派遣労働の通算平均期間（2011年度）

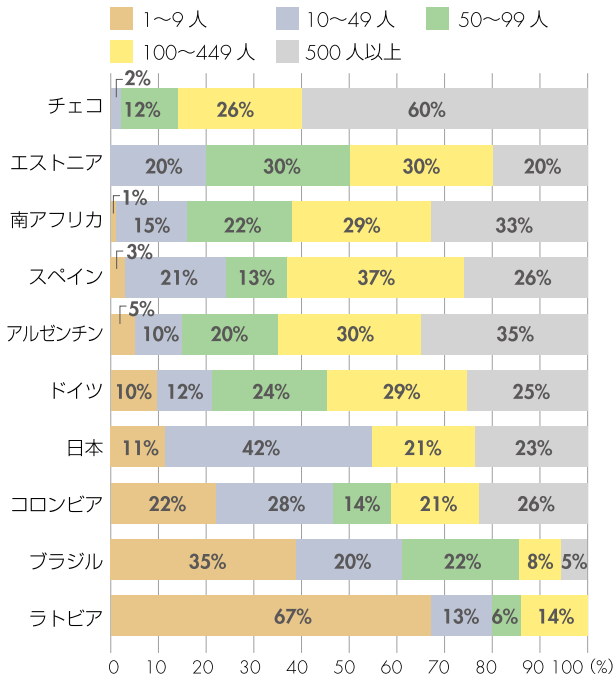


注1) コロンビアは3～6か月未満が50%と報告 注2) 中国は90%超が1年以上と報告

Part 5
派遣先の属性

さて、派遣労働を利用する派遣先はどのようなところなのでしょう。2つのデータを示しておきましょう。

派遣先規模・被雇用者数（2011年度）



注) 日本はBOXが異なる。
左のグラフは、右のグラフの派遣先の従業員数で規模を表し

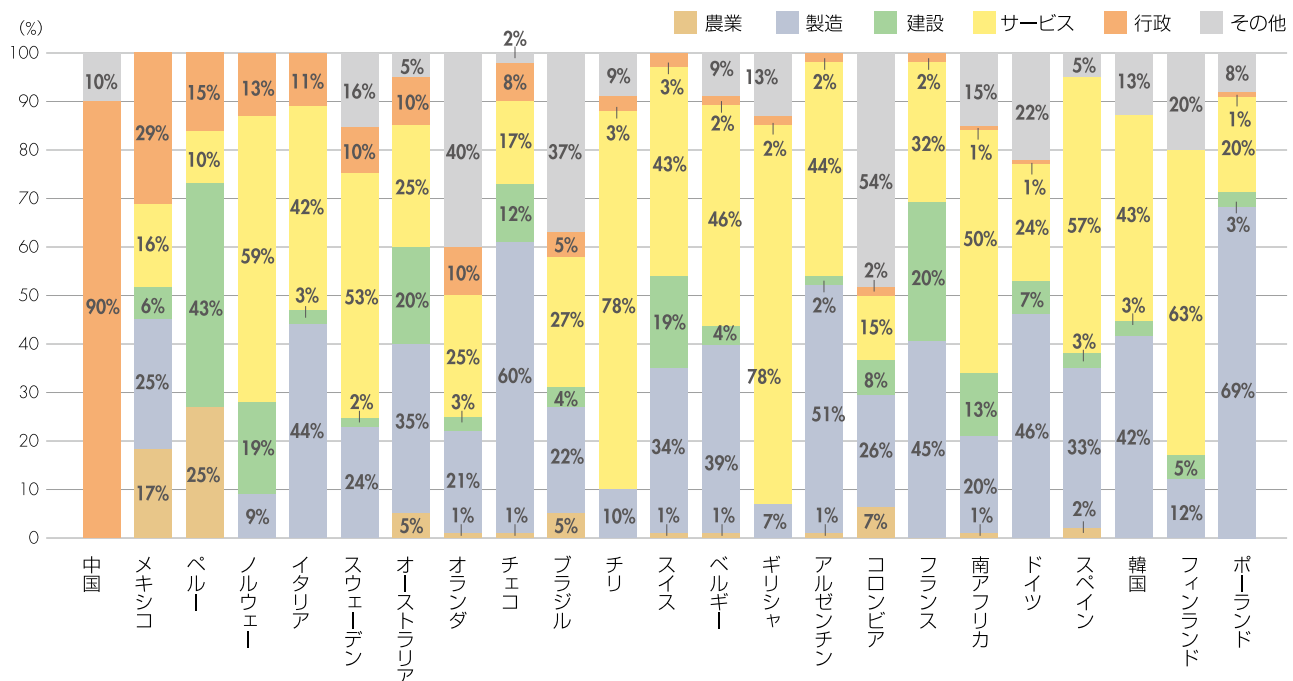
ています。チェコでは60%が500人以上の大企業となり、49人以下の企業は僅かに2%に過ぎません。一方で、ラトビアでは9人以下の小企業の利用が67%もあり、ブラジルも35%と3社に1社は9人以下の小規模な派遣先になっています。先の技能レベル(P72参照)を見ると、チェコは中レベル以上の技能を要する業務が多く(72%)、大企業だからこそ必要とされる専門性の高い業務の派遣先が多いのかもしれません。

次に派遣先を産業別で見ましょう(※11)。

まず、農業への派遣ですがヨーロッパでは農業大国と言われるフランス、スペイン等でも労働者派遣の利用はほとんどないようです。一方で、ペルーは25%、メキシコの17%、数字は落ちるもののコロンビア7%、ブラジルとオーストラリア5%となっています。中南米とオセアニアでは、割合がそれほど多くはないものの、農業での労働者派遣のニーズは明確に存在していると言ってよいでしょう。

次いで製造業ですが、この割合は平均30%と世界的に高い割合を示しています。ポーランド70%というのは、3人に2人以上と高い割合です。次いでチェコ60%、アルゼンチン51%、ドイツ46%、フランス45%、イタリア44%と、ヨーロッパでは総じて割合が高くなっています。これは、伝統的な工業国では製造業が主要な派遣先となっていることを示しています。

派遣労働者分野産業別割合（2011年度）



建設業務の派遣が禁止されている国（日本やドイツ）がありますが、やはり建設業で労働力を最も必要とするのは現場作業であることを考えますと、そうした国では建設業への派遣は伸び悩みます（※12）。建設業の派遣先は全体的にはそれほど割合が高くありません。ペルーの43%を除くと、フランス20%、オーストラリア20%、スイスとノルウェー19%というところぐらいです。

サービス業への派遣は平均37%と製造業を抜いて最も多くなっています。特に近年ヨーロッパでは、製造業への派遣からサービス業への派遣にシフトが進んでいるよ

うで、ギリシャの78%というのは、3/4ということになり、派遣先の業種も限定的になっていると思われます。他にもノルウェー、スペイン、スウェーデンが50%を超えており、40%台の国も幾つかあることから、ヨーロッパではサービス業への派遣が盛んであることが伺えます。チリも78%とかなりの割合になっています。

行政への派遣では、中国が飛び抜けて多くなっています。社会主義国で国有企業が多いことからこれは当然と言えば当然でしょう（※13）。中国を除いたメキシコの29%も、他国との比較では高い割合と言えます。

- ※11：この割合が派遣先数を指しているのか、従事している派遣労働者数なのかは不明。
- ※12：もちろん、建築業務以外の業務も建設業界にはたくさんある、CAD設計業務、施工管理等。
- ※13：実際の中国の回答は行政が90%超で、その他が10%未満という回答になっている。

Part 6 その他

最後のPartでは、幾つか雑多な情報で興味深いものを紹介します。なお、データが少ない項目については、参考程度に見ていただければと思います。

まず、日本で人材派遣の調査をする際によくある3つの設問についてデータがありますので、それを見てみましょう。

- 労働者が派遣で働く理由
- 派遣先が人材派遣を利用する理由
- 人材派遣を利用できない場合の対応方法

たため」が最も多くなっていますが、翻れば人材派遣ならば、比較的仕事が探しやすいということです。フィンランドやフランスでは、「その他」の理由として「すぐに仕事が見つかるため」を挙げています。

スウェーデンでは、「正社員を探すきっかけとするため」が多く、明確に派遣労働は正社員への足がかりとなっており、その他の国でも同様の位置づけに置かれているケースが多いようです。

オーストラリアでは、「柔軟な働き方をしたいため」や「補助的な収入を得るため」がかなり多く、主業というより

労働者が派遣で働く理由（複数回答可）

	正社員が見つからないため	正社員を探すきっかけとするため	柔軟な働き方をしたいため	仕事経験を積むため	仕事を探す上での情報を得るため	教育訓練を受けられるため	補助的な収入を得るため	他の選択肢がなかったため	その他
オーストラリア		66%	83%	64%		25%	83%	49%	
コロンビア	6%	14%	2%	11%	8%	9%	6%	18%	38%
チェコ	5%	31%	7%	9%	7%	7%	18%	15%	1%
フィンランド	11%		44%	31%			34%		52% (すぐに仕事が見つかるため)
フランス	9%	18%	9%	22%		27%		36%	59% (すぐに仕事が見つかるため)
日本	56.0%	13.7%	38.0%	20.3%		2.2%	9.3%	42.3%	19.3%
ニュージーランド	5%	70%	10%	10%				5%	
ノルウェー	10%	39%	14%	26%			10%	1%	
ロシア	1%	36%	5%	9%	0%	0%	11%	7%	31%
南アフリカ	3%	61%	11%	18%	1%	2%	3%	1%	
スウェーデン		100%	30%	41%			7%		
スイス	42%	66%	30%-50%	54%	47%			58%	

注) 空欄は未回答

副業的な位置づけで派遣労働がなされるケースが多いように思われます。一方で「正社員を探すきっかけとするため」「仕事経験を積むため」に派遣労働に就いているケースも5人に3人はおり、正社員への足がかりにしている派遣社員も多くいます。

スイスも同様に「正社員を探すきっかけとするため」「仕事経験を積むため」が多くおり、また「仕事を探す上での情報を得るため」と明確に回答していることから、仕事に就くルートとして派遣労働が利用されていることが判ります。

「教育訓練を受けられるため」が多いのは、オーストラリアとフランスです。フランスのように派遣社員の教育訓練制度が充実している国では、明確にその期待を持って派遣労働に就く労働者がいることが判ります。

人材派遣を利用する理由（複数回答可）

	繁忙期の対応として	社員の一次的代替として	専門技能を必要としたため	人件費削減のため	よい人材を採用するため	その他
アルゼンチン	30%	40%	5%	5%	10%	10%
オーストラリア	98%	89%				
コロンビア	20%		40%			
チェコ	27%	8%	12%	18%	25%	10%
フランス	83%	80%	14%	15%	35%	31% (不明)
ニュージーランド	60%	30%	8%	1%	1%	
南アフリカ	23%	11%	6%	25%	35%	
スウェーデン	43%	49%	23%			
スイス	69%	35%		22%	12%	38%

注) 空欄は未回答

では、派遣先が人材派遣を利用する理由は何でしょうか。

「繁忙期の対応として」「社員の一次的代替として」つまり臨時的・一時的な利用が多い国（オーストラリア、フランス）と、それほどでもない国（チェコ、南アフリカ）に分かれています。

コロンビアでは「専門技能を必要としたため」が多く、社内にはいない人材を補う目的で人材派遣を利用するケースが多くなっています。

フランスや南アフリカでは3件に1件、チェコでは4件に1件が「よい人材を採用するため」と人材採用の方法として人材派遣を利用しています。

「人件費削減のため」が、南アフリカ（25%）やスイス（22%）では他国と比較して多くなっていますが、他の選択肢と比較して特に多いというわけではなく、主要な理由としては考えられてはいないようです。

人材派遣を利用できない場合の対応方法

	その仕事をしないですます	直接雇用をする	外部の労働力を用いた柔軟な解決法を図る	内部の労働力を用いた柔軟な解決法を図る	わからない
チェコ	8%	25%	30%	30%	7%
フランス	5%	14%	21%	46%	14%
南アフリカ	4%	5%	63%	17%	11%
スウェーデン	11%	19%	71%		5%

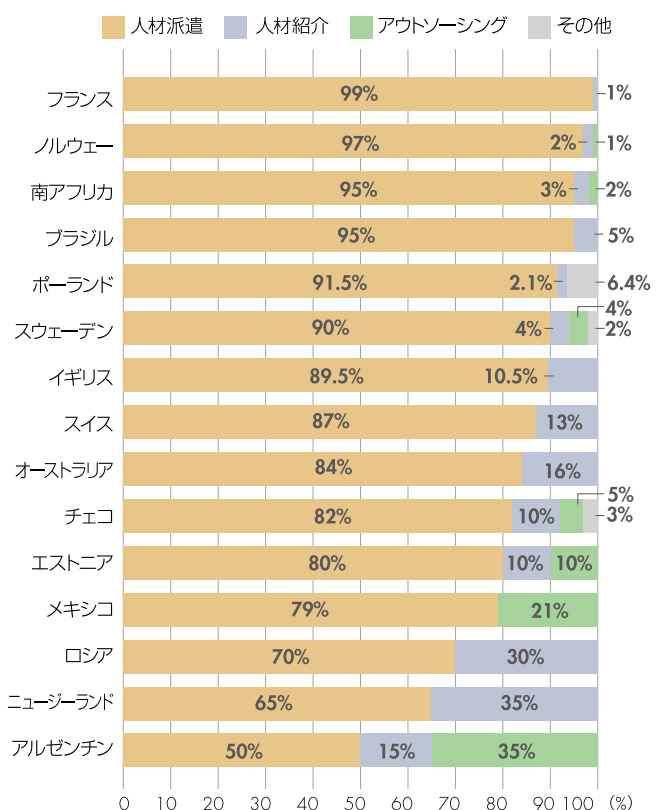
注) 空欄は未回答
スウェーデンは複数回答の可能性有

では、もし人材派遣が利用できないとしたら、派遣先はどのような対応をするのでしょうか。調査結果が少ないのですが、直接雇用に移り切るのは最も多いチェコでも4件に1件にしか過ぎず、人材派遣を利用しないことは直接雇用にあまり結びつかないようです。

人材派遣以外の外部労働力の活用で解決するというのが、南アフリカで63%、スウェーデンで71%となっており、アウトソーシングや請負といった形で業務にあたろうという姿勢が見てとれます。フランスでは、内部労働力のやりくりで業務に対応する傾向が他国より高めです。

最後は、各国の人材派遣業界を理解する上でのバックデータを2つほど見ていただきます。Ciettには各国の人材派遣の総売上が報告されています。

総売上に占める各人材サービスの割合（2011年度）



ほとんどの国では、各国の法律や定義に基づいた「労働者派遣」の総売上になっています。日本であれば、労働者派遣法に定義された「労働者派遣」で、届出がなされているか許可を受けている事業者が厚生労働大臣に報告した売上の累計となります。

しかし、アルゼンチンでは、人材派遣とみなされるのは総売上の半分に過ぎず、残りの15%は人材紹介、35%はアウトソーシングになっています。Cieltへの報告はないようですが、過去中国の人材派遣協会(CAFST: China Association of Foreign Service Trades)に話を聞いたところでは、おそらく、中国では、日本で言うところの人材派遣は1/3程度しかなく、中国で「労働者派遣」事業とみなされているサービスの1/3は人材紹介、1/3は戸籍管理に相当するものということでした。

なぜ、そのようなことが起こるのでしょう。このことは、労働者派遣を国際的に考える時に重要な視点を与えてくれます。それは、私たちが至極当然として考えている「労働者派遣」という制度が、実のところ国によって、ある場合は微妙に、ある場合は大きく違っているということです。当然の話ですが、アメリカやイギリスのように労働者派遣が法制化されていない国では、許可や届出がありませんから、事業者数にしても売上にしてもおまかなものになります。このことは、例えば「政治制度」「義務教育制度」「税制制度」等が国によって異なるのと同様です。ですから「労働者派遣」の実態や制度を国別に理解することも、その国における「労働者派遣」の在り方と、その成立背景を理解した上でなければできません。

そして、各国が報告した派遣会社数から、各国の人材派遣協会(団体)への加盟率を試算したのが右の表です(ただし、2011年報告の時点)。

各国の団体加入率(2011年)

	派遣会社数	会員数	加入率
中国	56,000	143	0.3%
アメリカ	13,910	1,000	7.2%
イギリス	11,500	7,792	67.8%
ドイツ	6,472	3,027	46.8%
ポーランド	3,537	16	0.5%
オーストラリア	3,500	1,300	37.1%
南アフリカ	2,685	796	29.6%
ブラジル	1,878	1,032	55.0%
韓国	1,813	140	7.7%
フランス	1,500	650	43.3%
チェコ	1,350	25	1.9%
メキシコ	700	16	2.3%
ノルウェー	700	147	21.0%
フィンランド	500	250	50.0%
スウェーデン	500	470	94.0%
スペイン	309	4	1.3%
チリ	194	17	8.8%
ベルギー	142	76	53.5%
アルゼンチン	82	34	41.5%
エストニア	70	5	7.1%
イタリア	70	54	77.1%
ラトビア	22	4	18.2%
ロシア	20	9	45.0%

日本においては、一般社団法人 日本人材派遣協会の加入率は1%未満という試算を出しましたが、各国において実情は様々です。

中国のように広大な国土を持ち、多くの派遣会社がある国では、加入率は僅かに0.3%に過ぎませんし、一方では、スウェーデンのようにほとんどの会社が加盟している国(94.0%)もあります。ヨーロッパ内でもばらつきは顕著で、イギリスのように8千近い会員を獲得して全体の2/3に当たる67.8%が加入している国、派遣会社数が少ないものの77.1%と高い加入率のイタリアのような国がある一方、加入率が0.5%のポーランドや、会員数が4社で加入率が1.3%のようなスペインのような国もあります。

なお、日本は2013年末時点での会員数は568社、2011年時点で、この会員数を超えているのは、イギリス、ドイツ、オーストラリア、ブラジル、アメリカ、フランスの6カ国のみで、全て国際シェアの4%以上を占めている国となっています。



参考1 労働者派遣事業アドバイザー相談状況

当協会では、「相談センター」を設置して、労働者派遣事業アドバイザーが、派遣社員、派遣先及び派遣元事業所等の方々からの相談及び苦情に対応しています。

労働者派遣事業アドバイザーは、労働者派遣法に基づき、雇用及び就業環境の管理をスムーズに運用できるよう、様々な問題解決のお手伝いや情報の提供を行うことを主要業務としています。

また、キャリアカウンセリングの窓口も開設し、キャリアカウンセリング資格を持った専門家が、派遣社員の方々からのキャリアプランや仕事上のご相談も受けつけています。

相談センター

☎03-3222-1605

相談日時 月～金曜日（祝日、年末年始を除く）

●法律や苦情・トラブルに関するご相談

9:30～19:00

●キャリアカウンセリング

12:00～19:00

（電話代を除き相談は無料）

2012年度相談センターにおける相談件数

単位：件（%）

対象	項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	構成比	前年度計	前年度比	
派遣社員からの相談	法令改正	2	4	1	2	5	11	3	1		4	4	4	41	2.7%	-	-	
	派遣概念・就労形態	6	10	3	3	7	3	1	2	2	1	2	3	43	2.8%	-	-	
	応募・登録・面接（事前）	23	15	13	7	5	7	11	6	5	1	7	7	107	7.0%	164	65.2%	
	労働契約（条件・書面）	28	23	40	26	33	26	29	36	41	29	34	28	373	24.3%	669	55.8%	
	業務の範囲・内容	13	10	4	1	2	2	3	3	4	2	1	2	47	3.1%	95	49.5%	
	賃金	12	7	9	3	7	4	7	3	3	1	7	1	64	4.2%	149	43.0%	
	勤務時間・残業	1	6	6	3	3	4	2	3	1	1	2	2	34	2.2%	47	72.3%	
	有給休暇	7	8	4	6	6	3	4	7	4	6	1	3	59	3.9%	114	51.8%	
	労働・社会保険	17	7	8	8	3	2	2	7	6	5	7	5	77	5.0%	146	52.7%	
	安全衛生（健診・母性保護（産休・育休））	4	4	3	2	1		2	1	2	4		1	24	1.6%	-	-	
	個人情報	11				3	8	4	5	5	4	1	3	4	48	3.1%	63	76.2%
	派遣先でのトラブル（人間関係等）	6	6	1	3	4	3			5	8	1	3	43	2.8%	60	71.7%	
	各種ハラスメント		5	1	4	5	2			5	9	3	5	4	43	2.8%	43	100.0%
	中途解約（解雇）	6	8	5	6	10	7	2	7	11	5	10	9	86	5.6%	123	69.9%	
	中途退社	10	6	7	6	2	11	11	7	3	8	9	5	85	5.5%	154	55.2%	
	担当者の対応	17	9	8	1	4	6	4	7	4	7	3	2	72	4.7%	136	52.9%	
	派遣先の雇用	1	4	3	3	1	2	2	2			3	3	29	1.9%	-	-	
	紹介予定派遣	4	5	3	2		1	3	3				1	22	1.4%	29	75.9%	
	キャリア相談	16	8	11	15	11	10	25	14	12	11	13	11	157	10.2%	130	120.8%	
	その他	14	12	6	3	1	8	3	11	3	10	4	3	78	5.1%	241	32.4%	
計		198	160	144	106	107	106	127	137	123	103	119	102	1,532	100.0%	2,363	64.8%	
派遣元事業所からの相談	法令改正	114	107	73	79	147	383	268	158	85	81	93	76	1,664	19.0%	-	-	
	派遣概念・就労形態	24	31	26	20	16	10	12	17	17	13	14	18	218	2.5%	-	-	
	許可・届出制度（諸条件）	19	22	27	24	16	3	12	15	14	24	20	16	212	2.4%	-	-	
	派遣契約の中途解約	17	31	21	10	4	10	17	12	25	12	22	13	194	2.2%	192	101.0%	
	派遣期間	91	103	123	61	49	41	56	65	55	53	82	60	839	9.6%	1,158	72.5%	
	派遣契約（内容・形式）	127	115	149	103	110	91	94	105	79	99	114	128	1,314	15.0%	2,446	53.7%	
	労働契約	102	105	129	90	74	64	85	95	78	94	97	96	1,109	12.6%	1,806	61.4%	
	業務の内容・位置付け	84	115	90	73	66	86	75	67	61	64	76	75	932	10.6%	775	120.3%	
	適用除外業務	31	21	24	20	13	8	11	7	15	8	15	15	188	2.1%	603	31.2%	
	労働・社会保険	16	10	10	13	2	5	8	11	11	3	8	7	104	1.2%	195	53.3%	
	安全衛生（健診・母性保護（産休・育休））	18	20	16	6	9	4	13	12	4	18	11	17	148	1.7%	-	-	
	個人情報	16	17	22	8	9	7	7	6	6	7	9	12	126	1.4%	138	91.3%	
	労働時間	19	13	30	23	16	8	21	13	17	8	16	6	190	2.2%	-	-	
	有給休暇	6	9	14	11	9	9	9	8	5	4	4	9	97	1.1%	159	61.0%	
	能力評価（スキル・勤務態度）	9	6	2	4	1			3	2	4	3	1	38	0.4%	29	131.0%	
	雇用管理（明示書、通知、台帳等）	43	52	47	28	20	24	28	21	23	17	26	29	358	4.1%	-	-	
	派遣料金	20	14	13	10	6	2	3	6	5	7	8		94	1.1%	-	-	
	派遣先の雇用	8	6	4	3	5	5	8	4	4	6	10	5	68	0.8%	-	-	
	紹介予定派遣	30	31	25	20	14	15	27	29	15	31	34	21	292	3.3%	383	76.2%	
	その他	56	56	56	47	50	39	58	58	39	32	44	53	588	6.7%	1,799	32.7%	
計		850	884	901	653	636	814	815	711	562	584	704	659	8,773	100.0%	9,910	88.5%	
派遣先からの相談	法令改正	11	2	3	3	2	4	9	2	1	2	2	1	42	8.3%	-	-	
	派遣概念・就労形態		4		1	4	2			2	3	3	2	24	4.7%	-	-	
	派遣契約の中途解約	1	2	2	2	1	2	3			2	1	1	17	3.4%	11	154.5%	
	個人情報		2	3					1	1	1		1	10	2.0%	5	200.0%	
	派遣契約	7	15	13	10	7	7	7	11	9	8	13	13	120	23.7%	285	42.1%	
	業務の範囲・内容	5	3	13	4	6	1	4	5	5	4	2	5	57	11.2%	70	81.4%	
	派遣期間	11	5	9	7	4	5	8	12	3	1	6	6	77	15.2%	124	62.1%	
	派遣料金	1	1	5	3	1			1		3	1	1	18	3.6%	-	-	
	就業管理（責任者、台帳、通知等）	6	7	4	4	1	4	6			5	3	2	46	9.1%	51	90.2%	
	能力評価（スキル・勤務態度）			1						1	2	1	1	6	1.2%	7	85.7%	
	派遣社員の直接雇用	3	7	2	2	6	1	2	3	3	1	3	1	34	6.7%	-	-	
	その他	5	4	7	8		7	5	7	2	3	4	4	56	11.0%	142	39.4%	
	計		50	52	62	44	32	33	46	44	39	29	38	38	507	100.0%	695	72.9%
	上記以外からの相談	法令改正	5	2		1	1	1	3			1	1	1	16	4.0%	-	-
派遣事業一般		15	11	8	3	13	10	3	11	7	7	3	5	96	23.9%	173	55.5%	
許可・届出等		21	21	20	7	18	13	14	17	18	18	19	18	204	50.7%	155	131.6%	
各種の就労形態		3	9		1	3	1	1	1	2	4	3	1	29	7.2%	-	-	
その他		4	4	5	4	3	5	5	2	5	3	4	2	46	11.4%	229	20.1%	
派遣以外の相談		1	2		2	1	1					3	11	2.7%	51	21.6%		
計		48	48	35	16	40	31	27	31	32	34	30	30	402	100.0%	608	66.1%	
合計		1,146	1,144	1,142	819	815	984	1,015	923	756	750	891	829	11,214	100.0%	13,576	82.6%	

注）2011年度より追加項目・削除項目・表現の変更があります。－とあるものは前年度項目がないものです。空白は0件

参考2 2012年度(2012年4月～2013年3月)に発表された 国内労働者派遣に関する主な調査・研究一覧

(当冊子ですでに紹介されているものは除いています。)

総務省統計局

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>

労働力調査

就業者数、完全失業者数、完全失業率、就業時間、産業・職業等の就業状況、求職の状況などの結果を毎月、正規・非正規といった雇用形態別の雇用者数などの詳細な調査結果を月次で提供しています。直近の「労働者派遣事業所の派遣社員」の人数を確認できます。日本の就業・不就業の状況を把握するため、一定の統計上の抽出方法に基づき選定された全国約4万世帯の方々を対象に毎月調査しています。

厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課キャリア形成支援室

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000026lgi.html>

平成23年度「キャリア・コンサルティング研究会 キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成のあり方部会 報告書」

就職支援領域の調査結果として、派遣会社2社と派遣登録者の相談支援をしているキャリア・コンサルタント1名に、期待する(される)「役割」や必要とする(される)「能力」等をヒアリング調査しています。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

<http://www.jil.go.jp/>

労働政策研究報告書No.156 2013年3月刊行

「東日本大震災と雇用・労働の記録—震災記録プロジェクト第1次取りまとめ報告書— (JILPT東日本大震災記録プロジェクト取りまとめNo.3)」

「第6章 復興を支える被災者雇用—応急仮設住宅支援員の働きと基金の果たす役割—」にて、緊急雇用創出基金事業による被災者雇用の創出、たとえば仮設住宅支援員としての雇用が県や市町村で実施された際、その過程でNPOや人材派遣会社等が大きな役割を担っていたことがヒアリング調査を通じて分析されています。

浅尾 裕 (研究所長)・小野 晶子 (副主任研究員)他

労働政策研究報告書No.160 2013年5月刊行

「派遣労働の働き方とキャリアの実態—派遣労働者・派遣先・派遣元調査からの多面的分析」

2010年2月に実施した派遣元事業所、派遣先事業所、派遣労働者の調査データを基に、派遣労働における働き方やキャリア形成に関するテーマ別分析を行っています。(テーマは職業経路、キャリアパス、教育訓練と能力開発、賃金、正社員転換、性差問題、非自発的就業)

小野 晶子 (副主任研究員)・高橋 康二 (研究員)・奥田 栄二 (調査・解析部調査員)

資料シリーズNo.112 2012年11月刊行

「外国人労働者の失業の現状」

日本は高度外国人材とともに定住者や日本人配偶者など身分による在留資格の外国人労働者も受け入れています。派遣・請負など間接雇用で就労している者が多く、その実態を過去のアンケート調査に加え、新たにヒアリング調査を実施して分析しています。渡辺 博顕 (副統括研究員)

調査シリーズNo.104 2012年12月刊行

「「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」結果—企業の人材活用は今後、どう変わるのか—」

雇用に関する企業アンケート調査において非正規社員の一類型として派遣労働が取り扱われています。

調査・解析部

独立行政法人 経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/index.html>

RIETI Discussion Paper Series 13-J-003

2013年2月 「非正規労働者からみた補償賃金—不安定雇用、暗黙的な正社員拘束と賃金プレミアムの分析—」

アンケート調査で得られた不安定雇用や転勤・異動に対する補償賃金に関する分析をしています。具体的には、非正規労働者に対して、雇用期間の短縮や転勤・異動を受け入れる場合に要求する賃金の上乘せ分を仮定して質問して定量把握しました。その一類型として、派遣労働も扱われています。

鶴 光太郎 (慶應義塾大学/経済産業研究所)・久米 功一 (名古屋商科大学)

RIETI Discussion Paper Series 13-J-005

2013年2月 「非正規労働者の雇用転換—正社員化と失業化」

雇用形態の転換、非正規雇用から正社員や失業に転じた労働者の特徴・決定要因を明らかにし、分析を通じて結論付けと今後の課題提案をしています。その一類型として、派遣労働も扱われています。

久米 功一 (名古屋商科大学)・鶴 光太郎 (慶應義塾大学/経済産業研究所)



一般社団法人 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 (代) FAX 03-3222-1606
URL <http://www.jassa.jp/>