

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」資料  
2013年6月6日

# 技術者派遣業界と 特定派遣事業について

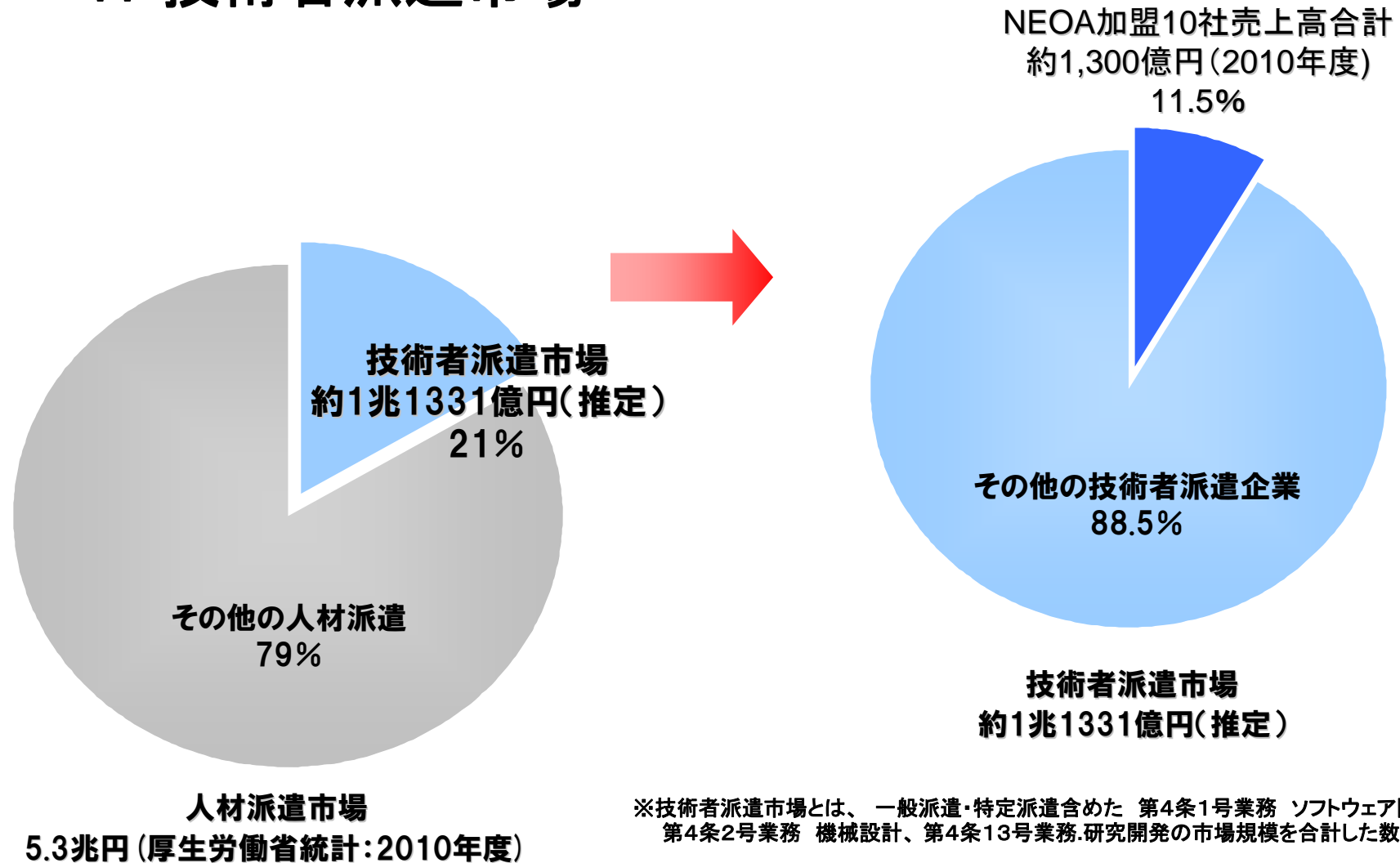
一般社団法人 日本エンジニアリングアウトソーシング協会

# 目次

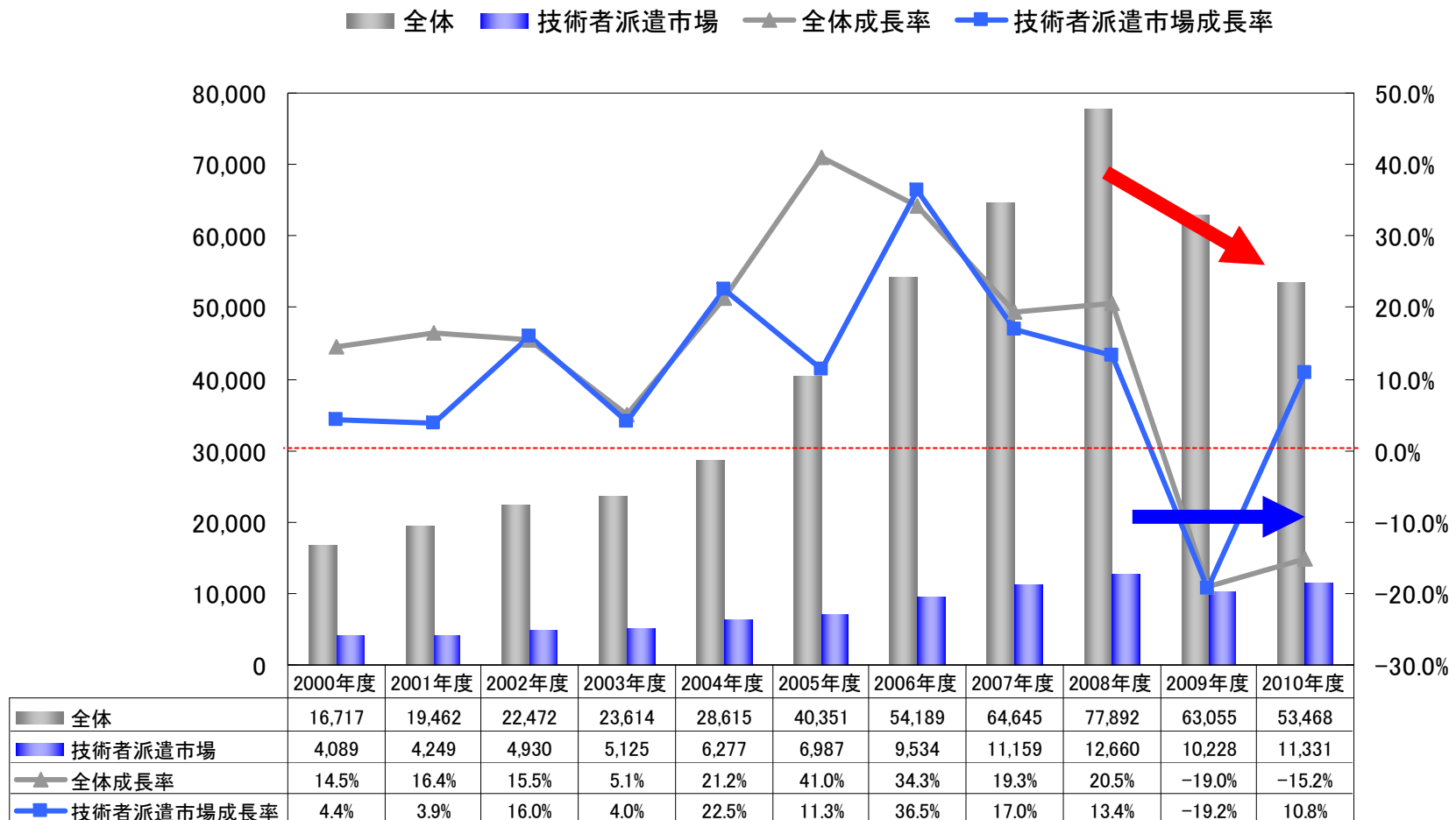
- I. 技術者派遣業界の概況
- II. 日本エンジニアリングアウトソーシング協会について
- III. 当業界におけるキャリアアップの支援の事例
- IV. 当協会の政策提言

# I. 技術者派遣業界の概況

# 1. 技術者派遣市場



## 2. 派遣市場の推移



※厚生労働省の発表資料「労働者派遣事業報告」を基に試算

※技術者派遣市場とは、一般派遣・特定派遣含めた 第4条1号業務 ソフトウェア開発、第4条2号業務 機械設計、  
第4条13号業務.研究開発の市場規模を合計した数値

# Ⅱ.日本エンジニアリング アウトソーシング協会について

# 1. 当協会の概要

名称： 一般社団法人 日本エンジニアリングアウトソーシング協会  
所在地： 〒107-0052 東京都港区赤坂八丁目5番26号  
代表者： 代表理事 西本 甲介  
設立： 2007年2月  
会員数： 10社  
会員社員数計： 21,247名(2012年3月末時点)  
加盟企業：(五十音順)

株式会社アルプス技研  
ゼネラルエンジニアリング株式会社  
株式会社タマディック  
トーテックアメニティ株式会社  
株式会社トラスト・テック  
株式会社日本テクシード  
株式会社メイテック  
株式会社メイテックフィルダーズ  
UTエイム株式会社  
株式会社夢テクノロジー

## 2. 当協会の基本理念

- ① 当協会は、法令を遵守し、お取引先企業と働く人が、安心して信頼できるアウトソーシング業界を構築し、もってアウトソーシング業界の健全な発展に尽くすことにより、社会に貢献していきます。
- ② 当協会員は、お取引先企業との取引において、法令を遵守し、事業会社間の公正な企業間競争を行うことにより、お取引先企業とともに発展していきます。
- ③ 当協会員はアウトソーシング業界で働く人々が、プロフェッショナルとしての職業経験を積み、キャリアアップに取り組んでいくことを支援します。



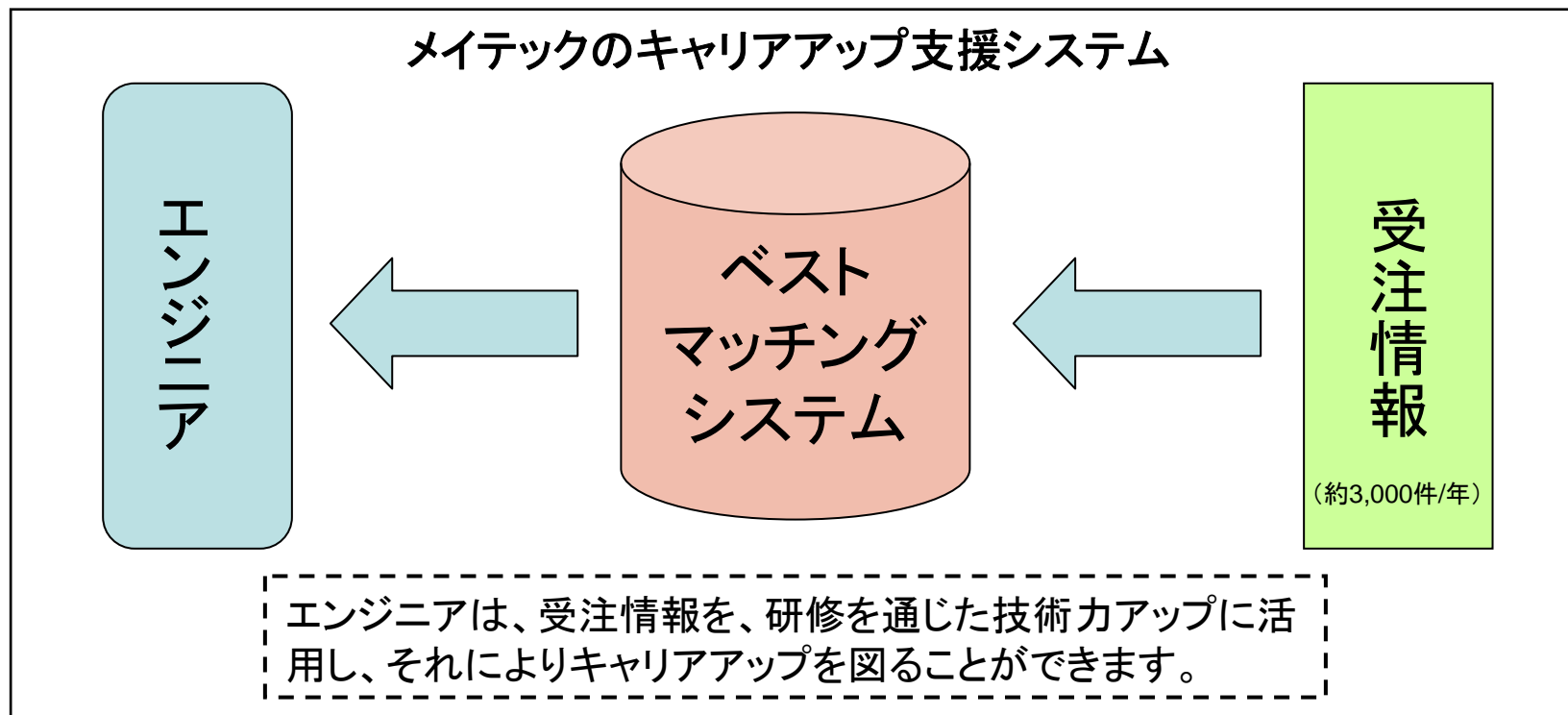
# Ⅲ.当業界における キャリアアップ支援の事例

～メイテックの事例～

## 1. 市場の動きを共有するキャリアアップ支援システム

メイテックのエンジニアが活躍するお客様の研究開発現場におけるニーズは刻々と変化を続けています。メイテックでは、絶えず変化するお客様のニーズに対応していくことをキャリアアップと捉えています。

そこで、メイテックではそのようなお客様のニーズに対応する為に、お客様からいただく受注情報をベストマッチングシステムによりエンジニアに開示することで、エンジニアは、市場ニーズやトレンド技術を把握しながら、社内研修システムにより、キャリアアップに取り組んでいます。



## 2. 研修についての考え方

### 新入社員研修

エンジニアは、確かな技術力だけでなく、その技術を実際の職場で活かすために、社会人としての基礎的な能力を身につけることが重要です。メイテックでは、**技術力研修と人間力研修の2部構成で新入社員研修を実施**し、企業理解・ビジネスマナーに加えて、社会人として必要な責任の認識や目的意識の向上を図っています。

### 技術力研修

メイテックでは、**汎用性の高いテーマを扱う【入門レベル】【基礎レベル】から、各技術テーマに即した【実務レベル】まで**、一人ひとりの能力や必要性に応じてレベルアップできる「アドバンス研修」を実施しています。また、その上位に位置づけられる「ハイエンド研修」では、実務経験に応じて必要とされる複合技術や応用技術、トレンド技術など、より専門的な技術を習得することによって、エンジニアとしての市場価値を高めています。

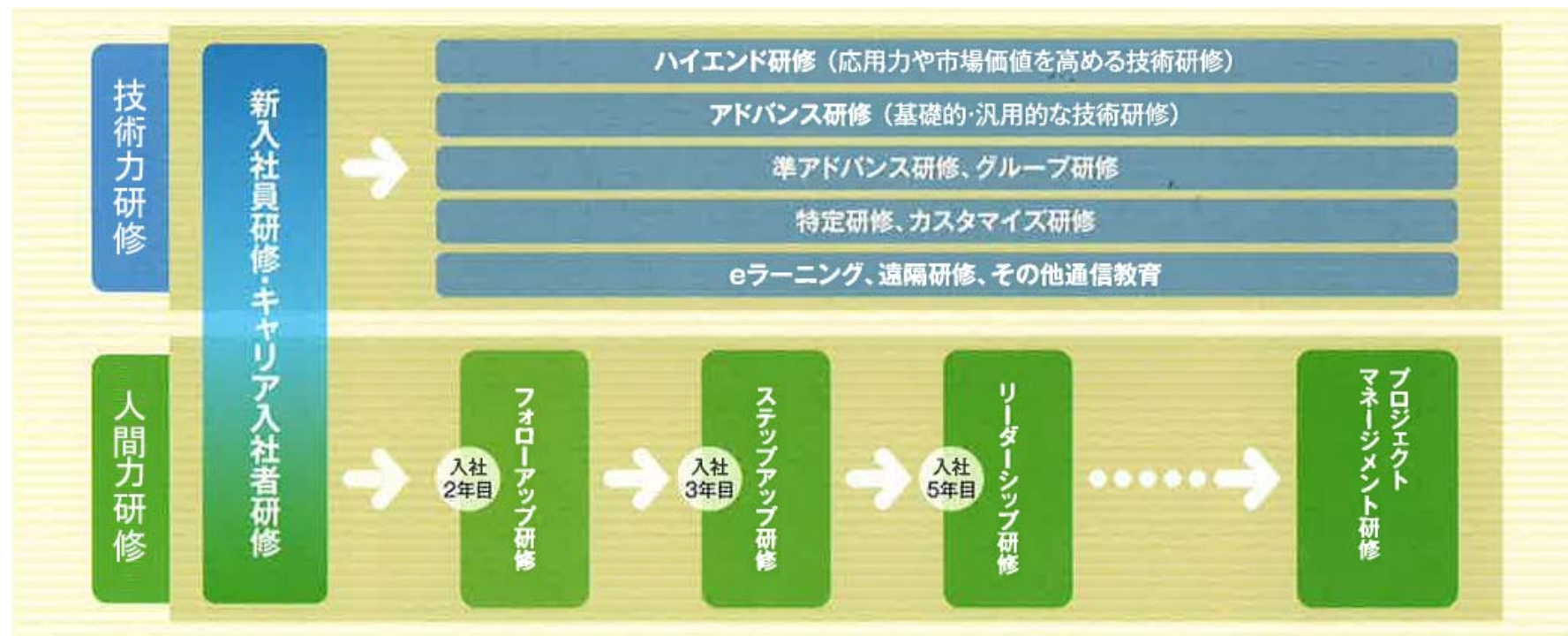
メイテックでは、特定の業務を行う上で必要な専門技術・製品知識の習得や、特別な設計開発ツールのトレーニングなど、顧客ニーズに合わせたカリキュラムを実施する「**カスタマイズ研修**」も実施しています。更に、自己啓発のため自宅でも取り組める**WEB研修**や、会社ではなく各地域のエンジニア代表者が主体的に運営する「準アドバンス研修」や「グループ研修」なども実施されています。

### 人間力研修

メイテックでは、**コミュニケーション能力やチームワーク力**など、プロのエンジニアとして求められる人間力を養成する「人間力研修」を実施しています。更に、中堅以上のエンジニアを対象に「リーダーシップ研修」などのプロジェクトマネジメントスキルを磨くカリキュラムを用意しています。

### 3. 技術トレンドと市場ニーズに応える研修体系

メイテックでは、お客様の設計開発現場の変化を常に把握しながら、それにマッチしたエンジニアの技術力と人間力の向上を図るための研修体系を構築しています。



## 4. 全国の研修センター



## 5. エンジニアによる勉強会



◆組み込み系  
組み込み技術者のためのC言語  
VBA勉強会

◆ビジネススキル・その他  
コーチング研修  
英会話講座  
ベテラン・若手交流会

◆機械系  
CAE入門講座  
自動車勉強会  
航空機設計導入研修

◆電気系  
電子部品基礎講座  
はんだ付け講座(ロボット製作)  
FPGA研修



## IV. 当協会の政策提言

## 1. 現行制度における問題点 ～期間制限の在り方について～

現行法では、常用代替防止を目的に、専門性の観点等から業務を政令26業務と自由化業務に区分し、当該業務区分により派遣可能期間の制限を設けています。

### ●見解の相違により、現場に混乱が生じる場合があります。

政令26業務と自由化業務の区別基準は不明確であり、派遣先、派遣元と労働局の見解に齟齬が生じるケースが多く、現場の混乱を招いています。

### ●派遣労働者のキャリア形成や能力開発を狭める場合があります

業務区分による派遣可能期間の制限は、派遣労働者の働き方を制約するだけでなく、派遣労働者のキャリア形成や能力開発の機会を狭める場合があります。



## 2. 今後の労働者派遣制度の在り方についての提言

### ●派遣業務の専門性による区分の見直しを求めます。

業務の専門性は、「業種・業態により異なること」、「時の経過により変化するものであること」から、専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務を画一的に区分し規定することは非常に困難であると考えます。

### ●派遣元と派遣労働者の雇用関係に応じた派遣可能期間への転換を求めます。

現行法における政令26業務を見直し、業務区分による派遣可能期間の制限から、派遣元と派遣労働者の雇用関係（雇用の安定度）に応じた派遣可能期間へ改めるべきであると考えます。

### ●無期雇用の派遣労働者の派遣可能期間の制限の見直しを求めます。

無期雇用（期間の定めのない雇用）の派遣労働者は、その他の無期雇用労働者と同じように雇用の安定が図られていることに加え、キャリア形成・能力開発の機会が与えられています。

したがって、無期雇用の場合、期間制限を見直すべきであると考えます。

### 3. 制度の見直しについての提言

#### (1) 期間制限の在り方について — 1

- **常用型の定義を再整理**

常用型を「無期雇用（期間の定めのない雇用）」と「有期雇用（常時雇用）」に区分する。

（常時雇用の定義）※労働者派遣事業関係業務取扱要領より。

一定の期間を定めて雇用されるものであって、その雇用期間が反復継続されて事実上、無期雇用と同等と認められる者

- **雇用関係に応じた派遣可能期間の制限**

派遣元と派遣労働者との雇用関係に応じて区分する。

- **業務の専門性による区分規制の見直しを行う**

政令26業務と自由化業務の区分を見直す。

### 3. 制度の見直しについての提言

#### (1) 期間制限の在り方について - 2

##### 【現行法】

	政令26業務	自由化業務
常用	期間制限なし (無期雇用の場合、労働契約申込み対象外)	派遣期間は、 原則1年、上限3年 (業務ごとに判断)
登録	期間制限なし (労働契約申込み対象)	



##### 【NEOA(提言)】

	派遣元と派遣労働者との雇用関係	全ての業務
常用	無期雇用 (期間の定めのない雇用)	期間制限なし
	有期雇用 [= 常時雇用]	
登録	有期雇用	一定の期間制限

### 3. 制度の見直しについての提言

#### (2) 特定労働者派遣事業のあり方について

- ・ 現行では、特定派遣の中に無期雇用と有期雇用が混在することから、特定派遣を、「常時雇用」から「無期雇用（期間の定めのない雇用）」に基づく派遣に再整理することが適当と考えます。
- ・ 同時に、特定派遣の場合においても、一般派遣と同様に「許可制」、もしくは、「届出要件（資産要件の追加）の厳格化」を行うべきであると考えます。

#### (3) マージン率等の情報提供のあり方について

- ・ マージンの中に、教育研修費・福利厚生費等が含まれることから、教育研修や福利厚生にコストをかけない方がマージン率が低く見える可能性があります。よって、マージン率が派遣労働者の処遇を的確に表したとは言えません。
- ・ 前述の観点から、マージン率の公開義務については、見直しが必要であると考えます。

### 3. 制度の見直しについての提言

#### (4) 特定目的行為(いわゆる事前面接)のあり方について

- ・ 無期雇用（期間の定めのない雇用）の場合には、特定目的行為が派遣元と派遣労働者の雇用関係に影響を及ぼすことはありません。
- ・ よって、無期雇用の場合には、特定目的行為（いわゆる事前面接）の適用を除外すべきであると考えます。

#### <特定目的行為のメリット>

##### ●派遣労働者のキャリアアップの機会となること

派遣元と派遣労働者の雇用関係に影響を及ぼすものでなく、派遣先、派遣元、派遣労働者が、派遣業務の内容について、十分な情報交換の機会となると考えます。

##### ●ミスマッチ（就業後のトラブル）の防止となること

従事する派遣業務と派遣労働者の有するスキルとの整合性を図ることが可能となると考えます。