

社団法人日本人材派遣協会 御提出資料

平成 20 年 3 月 31 日

社団法人日本人材派遣協会概要

(沿革)

- 昭和 61 年 12 月 労働省認可「社団法人日本事務処理サービス協会」設立 (会員 50 社)
- 平成 6 年 1 月 CIETT (国際人材派遣事業団体連合) に加盟
- 平成 8 年 4 月 「派遣労働者苦情処理アドバイザー」を設置 (現相談センター)
- 平成 8 年 7 月 名称を「社団法人日本人材派遣協会」に変更
- 平成 14 年 5 月 人材派遣健康保険組合 (はけんけんぽ) を設立
- 平成 17 年 3 月 キャリアカウンセリング開始

(協会の位置づけ)

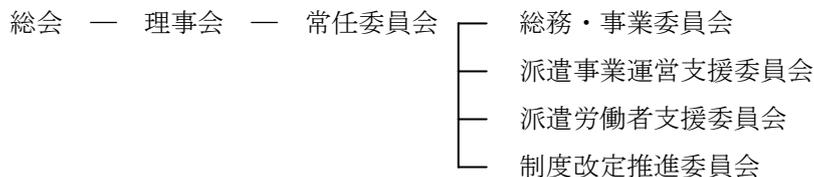
会員 789 社 (2008.3.12 現在)

一般派遣事業売上高に占める会員会社の売上高比率 約 60% (平成 18 年度)

(協会の活動)

- 1 労働者派遣事業の適正な運営及び健全な発展を図るための相談、指導、援助
例：全国 3 箇所 (東京、名古屋、大阪) に相談センターを設置
- 2 労働者派遣事業に関するセミナー・講習会等
例：派遣元責任者講習を年間 36 回、延べ 15,300 名、営業人材レベルアップセミナー、人材育成セミナー、相談事例セミナーなど多数開催
- 3 労働者派遣事業に関する広報活動
例：はけん+年 4 回発行、データブックの発行、ホームページの公開

(協会組織図)



(派遣の現状)

平成 19 年 10 月～12 月 派遣労働者の実稼働者数 対前年同期比 101.4% (当協会会員 107 社)

平成 19 年 10 月～12 月 労働者派遣事業所の派遣社員 145 万人 (総務省労働力調査)

《はじめに》

当協会は、1986 年の協会設立以来、会員とともに、労働者派遣事業の適正運営に全力で取り組んでまいりました。しかし、昨年来、ごく一部の会員で、違法派遣による行政処分を受けるという残念な事態が発生しました。

会員がこのような事態を引き起こしたことについて、当協会としては、深く反省し、二度とこのようなことが起きないように協会・業界を挙げてコンプライアンスの徹底に取り組んでいかなければならないと考えております。

このため、当協会では、コンプライアンスについて、会員に対する指導徹底を強化すべく、自主ルール（派遣事業の適正運営に向けてのポイント）を作成中です。これによって、派遣事業運営に当たっての必須の留意点を押さえ、その実施の徹底とフォローを行うことにより法令遵守を浸透させていきたいと考えております。

1. 公正で正確な派遣の実情に関する PR 活動・・・①「労働者派遣を正しく理解してください」 ② 派遣 10,000 人スタッフアンケート調査結果 ③ はけん Working2008

2. 連合・労組等の主張に対する当協会の考え方

- ・ 日雇い派遣の禁止 …………… 軽作業等だけでなく専門職（通訳、添乗等）もあり、一律禁止はこれらの者の働く場をなくす。雇用管理の厳格化で対応。
- ・ 登録型派遣の禁止 …………… すべてが常用では多様な働き方を希望する者の就業機会を奪う。登録型・特定型それぞれのメリットを活かすために、現行制度の維持は極めて重要。
- ・ マージン取得率の制限 …… 派遣料金とスタッフ賃金の差は約 30%。しかし、その中には、社会保険料の事業主負担分、募集経費、内勤社員の給与等が含まれ、営業利益は 3～4%。
- ・ 均等待遇 …………… 「同一価値労働同一賃金」は目指すべき方向。派遣先と料金を交渉しつつ、賃金引上げに努力。

3. 目指すべき方向

原則自由で柔軟な制度を目指す、労働者保護と雇用の安定にこれまで以上に重点を置く。

（労働者保護）

派遣労働者については、派遣先が業務遂行上の指揮命令を行うという特殊な関係にあるため、労働基準法等の適用については特例制度が設けられており、その確実な履行を確保するとともに、元・先の適切な役割分担を検討する。

（雇用の安定）

多様な選択肢の中から労働者とその意欲・希望に応じ働き方を選択でき、能力発揮ができるようにするとともに処遇の改善に努力する。

具体的には

- 正規社員を希望する者には、それに向けて労働市場情報等を含め、必要な情報提供や支援に努める。
- 派遣スタッフとして安定した就業を望む者（専門職指向型・生活優先型）には、継続して働けるよう何をも身につけたらよいかなどアドバイスや支援に努めるとともにマッチングに当たってキャリア形成との連動に配慮する。
- 主婦・パートや学生アルバイトのような一時的・臨時的働き方を望む者には、必要な派遣先の開拓に努める

4. 私共の考え方

「適正な労働者保護、コンプライアンスの徹底」を前提として・・・

- ① 派遣スタッフの声に留意をし、それぞれの働き方を尊重した制度構築を目指すべきである。
- ② 少子高齢化で労働力人口が減少する中で求められるのは「柔軟な働き方」である。労働市場への橋渡し役として登録型派遣のマッチング機能は重要であり、少なくとも現行法制下での制度維持は必要である。
- ③ 派遣スタッフの雇用の安定、処遇の改善に向けた活動を積極的に推進する。

以 上