

2020.01.31.

労働者派遣制度

ヒアリング事項に関する 一般社団法人 日本人材派遣協会 の見解

<団体概要>

名 称 : 一般社団法人 日本人材派遣協会

設 立 : 1986 年 12 月 1 日

所 在 地 : 東京都港区新橋 1-18-16 日本生命新橋ビル 2F

会 員 数 : 764 社 (2020 年 1 月 1 日現在)

役員構成 : 理事 17 名 / 監事 2 名 計 19 名

会 長 水田 正道 (パーソルホールディングス株式会社 代表取締役社長 CEO)

副会長 田崎 博道 (株式会社東京海上日動キャリアサービス 代表取締役社長)

副会長 阪本 耕治 (株式会社スタッフサービス・ホールディングス 代表取締役社長)

参考)

☐ 協会会員企業で就業する派遣社員のシェア : 35.8%

会員企業 : 約 56 万人 / 派遣市場 : 約 156 万人

(厚生労働省「労働者派遣事業報告書の 2017 年 6 月 1 日現在の状況」より)

☐ 協会会員企業の派遣事業売上高シェア : 32.2%

会員企業 : 約 2.2 兆円 / 派遣市場 : 約 6.5 兆円

(厚生労働省「労働者派遣事業の 2017 年度事業報告の集計結果」より)

☐ 日本人材派遣協会のご案内 (別添)

(1) 日雇派遣の実態、課題及びニーズについて

□ 基本的見解

短期(日雇)就業に関する需給調整機能について、人材派遣サービスのみを一律的に規制することには、強い違和感がある。就業者の雇用安定への影響、就業上の安全・衛生環境に配慮しつつも、社会的ニーズ、特に就業希望者のニーズに対応可能な制度となるようにすることが肝要である。

短期(日雇)就業に関する需給調整機能について、人材派遣サービスを一律的に規制するに至った経緯として、急激な経済の変調(景気下降)による一時的な雇用不安が発生したこと、また、短期(日雇)就業における安全教育のあり方などがあげられていた。

一方で、その後の日本経済は緩やかな回復傾向を持続し、現在では人材不足が経済問題・社会問題となっており、海外からの人材受入れを検討・実施するなどの逼迫状況にあって、規制が検討された当時とは全く異なる環境にある。

こうした労働市場の状況は、少子高齢化・人口減を背景に更に逼迫していくことが必至であり、働き方改革の実現とともに、一人でも多くの人材が労働市場に参加可能な需給調整機能が求められている。

短期(日雇)就業に関する需給調整機能については、女性の就業促進、兼業・副業の推進、地方の人材不足など多方面から活用意向があると考えられるとともに、人材派遣サービスにおいては、就業開始から終了までにおよぶ求職者・求人者のエージェントとしての機能が期待されている。

具体的には、改正派遣法の施行状況調査の結果を勘案しつつ、短期(日雇)就労が常態化する可能性が低い業務、安全衛生上の問題が発生する可能性が低い業務については、例外業務として追加を検討すべきと考える。特に需給バランスが逼迫している業務領域については、早急な検討が望まれる。

同様に収入制限などの個人属性に関する規制のあり方についても、改正派遣法の施行状況調査の結果などを勘案しつつ、適切な規制のあり方を検討すべきと考える。また、生計の主な収入が短期(日雇)就労に過度に依存していない場合なども、例外属性として検討することが望まれる。

(2) 雇用安定措置の運用実態及び課題について

☐ 基本的見解

派遣社員の安定就業やキャリア形成を支援することは、派遣先企業・派遣元企業の双方にとって、優秀な人材を確保する上でも重要な関心事であり、派遣社員個々の志向に応じた支援に取り組むことが必要と考えている。このような観点から、雇用安定措置については適正に運用がなされているものと認識している。

(3) 派遣期間制限の運用実態及び課題について

☐ 基本的見解

派遣期間制限については、派遣社員・派遣先企業・派遣元企業にとって、現況を確認し次のステップやキャリア形成を検討する機会として一定程度の有効性があると考えている。

一方で、派遣社員の中には、有期雇用派遣社員のまま同一就業先での継続就業を希望するなど3年を上限に契約継続できないことに納得しない者もあり、改正派遣法の施行状況調査の結果を勘案しつつ、必要に応じて制度のあり方を検討すべきと考える。

(4) 教育訓練・キャリアコンサルティングの運用実態及び課題について

☐ 基本的見解

派遣社員の教育研修およびキャリアコンサルティングについては、適正に運用がされているものと認識しており、今後も継続して取り組むべきものと考えている。

(5) その他の検討事項に対する御意見について

・グループ企業内派遣の 8 割規制

□ 基本的見解

従来と比較して、ここ数年、企業の業務提携や事業売買、M&A などの資本政策は活発化しており、この傾向は今後も続くと考えられる。結果として、派遣元企業が所属するグループの範囲や連結決算の対象範囲も瞬間的に変わることが少なくない。

一方でグループ内の一事業会社である派遣元企業にとっては、予め、親会社あるいはグループ会社による業務提携や事業売買、M&A などの資本政策に関する情報を得ることは無く、予見することは不可能に近い。

こうした状況において「グループ企業内派遣の 8 割規制」を常時維持することは難しく、規制のあり方、グループ企業の資本政策の変更による一次的な上限越えに関する指導のあり方ともに検討が必要と考える。

・離職後 1 年以内の労働者派遣の禁止

□ 基本的見解

当該本人の意向、離職に至った経緯などを一切考慮せずに「離職後 1 年以内の労働者派遣」を一律的に禁止することには、就業希望者のニーズに反しており、良好な就業機会を阻害していると言わざるを得ない。改正派遣法の施行状況調査の結果を勘案しつつ、必要に応じて制度のあり方・例外対応などを検討すべきと考える。

「離職後 1 年以内の労働者派遣」を一律的に禁止することに至った経緯として、直接雇用の従業員を解雇し派遣社員として受け入れた事例などがあげられていたが、離職後 1 年以内の労働者を派遣しようとするケース全てが、こうした直接雇用から派遣への切り替えとは限らない。適正な需給調整機能のもと、労使双方の合意に基づいた短期就労などの直接雇用も実態として少なくない。

「離職後 1 年以内の労働者派遣の禁止」を原則としつつも、改正派遣法の施行状況調査の結果を勘案しつつ、当該本人の意向、離職に至った経緯などを考慮した例外対応などの検討が必要と考えている。

- ・いわゆるマージン率等の情報提供
- ・労働契約申込みみなし
- ・許可制
- ・初回許可の有効期間
- ・特定目的行為の禁止
- ・法令違反を繰り返す派遣元の公表
- ・派遣先の団体交渉応諾義務

☐ 基本的見解

上記の 7 つの事項は、現状においては、現行制度を維持することが妥当であると考えている。

(6) その他（明示的に検討事項になっていない事項も含めて、御意見があれば）

なし

以上



一般社団法人 日本人材派遣協会

Japan Staffing Services Association

〒105-0004 東京都港区新橋1-18-16 日本生命新橋ビル2F
TEL : 03-6744-4130 URL : <https://www.jassa.or.jp/>

(ver.2019.10)



一般社団法人 日本人材派遣協会
Japan Staffing Services Association

Association Guide

協会のご案内

派遣事業の健全な発展を目的とし「派遣法・労働関係法令への対応」と「派遣社員へのキャリア形成支援のサポート」を中心に会員の適正な事業運営を支援しています。

日本人材派遣協会は、会員各社が派遣社員一人ひとりのキャリア形成をサポートし、また、顧客企業の人材ニーズに的確に応えられるよう、各種の事業運営支援を行っています。

派遣社員へのキャリア形成サポートとして、会員各社の従業員を対象とした「キャリアカウンセリング・スキルアップセミナー」の開催、会員各社の派遣社員を対象に1,500を超える教育コンテンツが受講可能なeラーニングプラットフォーム「JASSAキャリアカレッジ」の提供などを行っています。

コンプライアンス遵守の支援として、人材サービスを提供するうえで重要な労働関連法規に関する最新情報の提供やセミナーの開催、労働関連法規の知識修得を支援するeラーニングツール「JASSAリーガルテスト」の提供などを行っています。

また、2020年4月施行の改正労働者派遣法（働き方改革関連法）についても、わかりやすい法解説や制度設計のサポートを行っています。

私たちが目指しているのは、誰もがライフスタイルにあわせた働き方を選び、生き生きと誇りを持って働き続けられる多様な就業機会を創出し、そして働く人びとが能力を最大限に発揮し、そのチカラによって持続的に成長する社会を実現することです。

今後一層、一人ひとりの派遣社員にとって有意義なキャリア形成と雇用の安定を実現するとともに、ひいては日本の派遣業界のさらなる発展のために、日々貢献してまいります。

会員企業から寄せられた、さまざまな声 一部をご紹介します

派遣に関する法改正の情報、
実務に関する事例やアドバイスなど、
多角的情報を得ることができ、経営として
事前の準備や**トラブルの未然防止**等に
役立っています

派遣法に対応した
派遣社員向けの
eラーニングのシステムを
低コストで利用することができ、教育コンテンツも
定期的にリニューアルされるので、
いつも活用させてもらっています

会員無料の
労働関係法セミナーや
従業員向けのeラーニング
「JASSAリーガルテスト」を
社員に受けさせることで、
派遣事業に必要な**法知識の向上**を
図っています

派遣元責任者講習が、
会員価格で安く
受けられるので
助かっています

同業他社と交流を
図ることで**気づき**を得たり、
同じ課題や悩みを共有することで
社員の**モチベーションアップ**に
役立っています



派遣法・労働関連法改正に関するセミナーの実施

派遣事業に係る重要な法改正については、行政担当官や派遣業界の実務に精通している弁護士などを講師に迎え、会員向けセミナーを実施しています。

知っておくべき労働関係法令セミナーの実施

会員各社のコンプライアンスへの取り組みを支援するため、派遣事業を運営するうえで必要な労働関係諸法規に関するセミナーを、全国各地（北海道、仙台、東京、名古屋、大阪、岡山、松山、福岡）で開催しています。

派遣事業を営むうえで遵守すべき「労働基準法」「労働契約法」「男女雇用均等法」、長時間労働の是正を目的とした「時間外労働の上限規制」「年次有給休暇の確実な取得」等を実際の業務フローに即して分かりやすく説明しています。



派遣社員の均等・均衡待遇に関する各種ツールの提供

派遣元労使協定方式による派遣社員の賃金テーブルを作成する場合、厚生労働省が提示した各種統計による一般労働者の賃金水準と同等以上にすることが必要となります。この算定に必要なさまざまなツールを会員向けに提供しています。

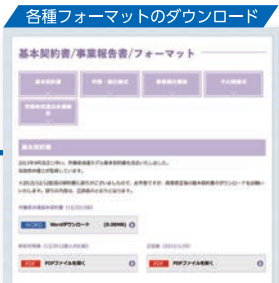
職種	OAオペレーター・PCオペレーター 311、データ入力 312			
職種定義	【PC(パーソナルコンピュータ)、電子計算機(PCを除く)、複写機などの事務用機器の操作などの仕事に従事する仕事】			
ランク	D	C	B	A
基準値に依る能力・経験調整指数の年数	△年	△年	△年	△年
必要スキル	【定型データ集計】 ・一定条件に基づいたデータ集計 ・報告書への数値入力、修正 ・ファイル名などの定型的業務 ※マニュアル通りの定型的な作業や報告書の入力、修正がメイン	【定型業務（数種類の業務）対応】 ・定型業務を数種類同時に対応 ※複雑な業務は基本的には発生せず、マニュアルに沿って自分で対応	【定型業務（短曲業務の数が多い）対応】 ・優先順位をつけて同時に業務を遂行 ・集計時に算集値が発見された一部の計算式を変更する場合、計算式や条件の修正 ・ルビなどの資料作成	【データ分析】 ・データ集計に際して必要な条件設定 ・OA機能を効果的に使った資料作成 ・非定型的業務対応
東京都	0,000円	0,000円	0,000円	0,000円
大阪府	0,000円	0,000円	0,000円	0,000円
愛知県	0,000円	0,000円	0,000円	0,000円
■他県	0,000円	0,000円	0,000円	0,000円

派遣法・労働関係法規改正の内容の周知

会員専用サイトや会員向けメールマガジン(月2回)等で、最新情報を配信し、会員への周知・理解促進を図っています。

派遣法・労働関連法改正への具体的な対応を支援

会員向けに法律解説や派遣会社が実施すべき対応事項へのサポート、ツールやリーフレット、各種フォーマットの提供を行っています。



Step 1

賃金計画簡易チェックツール 特定最低賃金反映Ver.

基準賃金を算出することができます

※基準賃金算出にあたり退職金積立額を試算する場合は、**退職金簡易チェックツール**をご利用いただけます

派遣元労使協定方式
賃金計画・退職金 Webシミュレーター

毎年7月頃に発表される職業安定局長通達に基づき職業別・地域別の一般の労働者の賃金水準と同等以上の賃金テーブルを検討するための派遣会社向けの**Webツール**です

派遣元労使協定方式
賃金計画・退職金 Excelチェックツール

毎年7月頃に発表される職業安定局長通達に基づき職業別・地域別の一般の労働者の賃金水準と同等以上の賃金テーブルを検討するための派遣会社向けの**Excelツール**です

Step 2

自社用賃金作成シミュレーター

職種別の賃金作成を支援します

派遣元労使協定方式
自社賃金テーブル作成シミュレーター

派遣会社が賃金テーブルを検討する上で必要となる職種定義を参考に、自社の賃金テーブルの作成ができる**Excelツール**です

Webシミュレーターで出力したCSVを取り込み、自社用賃金テーブルを作成することもできます。

JASSAリーガルテストの提供(無料)

派遣事業に必要な関連法の知識向上・人材育成を目的としたeラーニング「JASSAリーガルテスト」を提供しています。



法務・人事のご担当者様が必要なコンテンツを選んで、学習を促進したい社員に対し、学習支援をするツールです。



教育支援ツールでは、ご担当者様が利用状況の把握、実施促進、統計データの確認をすることができます。



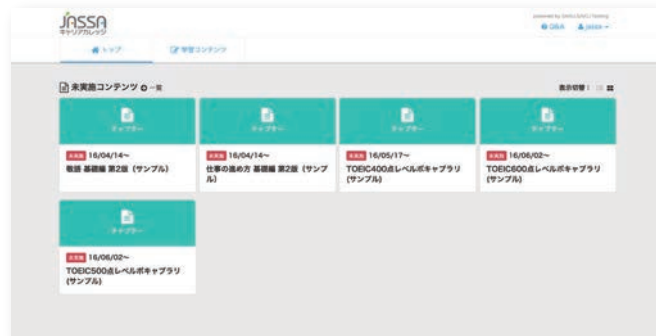
会員会社の社員の方であればどなたでも、一人で学習することができるツールです。

派遣社員向けeラーニング

「JASSAキャリアカレッジ」の提供(有料)

派遣社員への法定教育訓練の機会提供の義務化に伴い、派遣社員に対し、適切に教育訓練の機会が提供できるよう、会員(その派遣会社から就業している派遣社員)に向けて提供しているeラーニングサービスです。

ビジネススキル、テクニカルスキル、キャリア研修、資格取得の領域で1,520の教育コンテンツを取り揃え、派遣社員のキャリア希望や経験・スキルに合わせて受講していただくことができます。利用料は1ID30日あたり100円(税別)と、低コストで提供しています。



当協会主催「派遣元責任者講習」会員特典

当協会主催の派遣元責任者講習について、会員受講料を設定しています。また、実務に詳しく、豊富な知識を持った講師陣が、派遣法をはじめとした労働関係法令をわかりやすく解説しています。

受講料: 通常お一人様 9,000円のところ、当協会会員受講料が当分の間お一人様3,000円(税込)

JASSAの 派遣元責任者講習の特徴

派遣法をはじめとした関係法令を
いち早く、わかりやすく解説

実務に詳しく
豊富な知識を持った講師陣が対応

派遣元責任者講習受講者には
オリジナルテキスト(無料)を配布



教育訓練コンテンツPDF の提供(無料)

会員各社の派遣社員に対し、派遣会社の講師や担当者が適切に教育訓練を実施できるよう、テキストと解説文がセットになった148個の教材を提供しています。

キャリアカウンセリング・スキルアップセミナーの開催

派遣会社の営業・コーディネーターが、自立的なキャリア形成の支援に立ったカウンセリングやコーチングを行うことができるよう、派遣会社向けセミナーを開催しています。

このセミナーは、厚生労働省「国家資格キャリアコンサルタント更新講習」にも指定されています。



関係構築力習得編

関係構築力実践編

ヒューマンスキル
向上支援編

メンタルヘルス推進担当者養成講座の開催

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が推奨するメンタルヘルス推進担当者研修カリキュラムに準拠したテキストを元に、派遣会社のメンタルヘルス推進担当者を育成するための講座を開催しています。



各地域での会員間交流の場を提供

定時総会・新年賀詞交歓会など、会員の皆さまに交流の場をご提供しています。また、全国7つの地域協議会での活動を通じ、勉強会や会員交流の場をご提供しています。

地域協議会

当協会は関係団体である各地域協議会を通じて、地域に密着した活動をしています。

具体的には、

- 地域内における会員・関係行政機関・関係諸団体との情報交換
- 地域内における会員・派遣社員等の研修
- 地域協議会の定時総会・賀詞交歓会を通じての会員交流

