

# 地域のひろば

## 第十五号

平成20年7月  
中部地域協議会

力の支え

信頼のきずな

事業の発展

我が業界はその真価が問われています。



社団法人日本人材派遣協会  
会長 鎌田和彦氏

この度2008年5月28日の総会にて日本人材派遣協会の会長に就任致しました鎌田でございます。

はじめに中部地域協議会のみなさまには、平素より当協会の運営に関しまして、格別の協会活動へのご協力、ご理解を賜りまして誠にありがとうございます。協会を代表して厚く御礼申し上げます。

会長就任にあたり、諸先輩方が築き上げてきた当派遣業界の社会的地位をより一層向上させ業界の健全発展を実現したい、そう決意を新たにしております。今後ともどうぞよろしくお願い致します。

さて、今日の派遣業界全体を見ますと、厚生労働省の平成18年度労働者派遣事業報告書の集計結果によれば、一般労働者派遣事業で4兆4,082億円（前年比32.5%増）、特定労働者派遣事業で1兆107億円（前年比42.6%増）、合計の派遣売上高は5兆4,189億円と、常用換算派遣労働者数も約152万人を数えます。当協会の会員企業の売上高合計は約2兆5,400億円と業界全体の売上高の約5割に上ります。これは、労働者派遣事業が、社会の認知度の高まりや就業側意識の変化などによって、一層需給調整機能として果たす役割が増大してきた表れと考えます。

また、平成19年の当協会加入企業の純増加数は64社を数え、会員総数は、全国で92社に及んでいます。こうした会員数の増加は、人材派遣業界の健全発展に資するものと考えます。また、同時に、当協会が果たす役割の増大を実感いたします。

規制強化への圧力が一層強まりつつあります。

近年、「ワーキングプア」「格差社会」「ネットカフェ難民」等のことが各紙上で賑わっており、業界界に向けられた社会の目は非常に厳しい情勢となっております。特に昨年は日雇派遣における「データ整備費」問題、禁止業務である港湾運送業務等への「労働者派遣法違反」問題、「偽装請負」等の派遣と請負の区分等に関する問題、「二重派遣」問題、さらには派遣スタッフの「労働災害」問題など、様々な観点で我が業界の法令順守に対する取り組みが問われる事態が発生しました。

これらの諸問題を踏まえ、厚生労働省は、日雇派遣の適正化を図るために「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（『日雇派遣指針』）（平成20年4月施行）を策定するとともに、関係省令等の改正を行い、指針等に基づき指導監督を行うこととなりました。加えて、民主党を初めとした野党各党や公明党等から派遣法改正への動きが出るなど、人材派遣業界を取り巻く環境は、従来より規制緩和の流れから、むしろ規制強化へと潮流が変わりつつあります。

従来、当協会の会員企業のみなさまには、コンプライアンス遵守に尽力頂いてまいりました。恐らく、大半の当協会会員各社は法令に基づいた事業運営をされているはずであります。しかし、今後は自社だけの法令順守を考えるのではなく、広く業界全体の法令順守に向けた取

組を業界全体の一致団結によって実現していかねばなりません。

このような環境下、当協会では2008年5月28日開催の平成20年度定時総会にて「労働者派遣事業の適正な運営に向けて（2008）」が承認されました。まさにみなさまの業界全体に対する深い理解と共通した高い意識が、業界団体として異例の業界内「自主ルール」の承認・制定に繋がったのだと理解しております。今、業界界の認識は一つになろうとしています。

本年度は当協会として、「自主ルール」の実効性に向けた様々な取り組みを推進して参る所存です。具体的には、派遣事業適正運営委員会を中心とした相互牽制のルール作り、自主ルールの一層の認識浸透を図るための会員企業向けの各種セミナー等の開催、派遣先への理解促進に向けた派遣先対象セミナーの開催、東京・大阪・名古屋における相談センター業務の拡充、各紙への意見広告等を通じた当協会の取り組みの社会への発信、などの各種施策を行う予定であります。その結果、当年度収支予算は4億2千万円の収入予算に対して4億9千万円の支出予算と支出が超過する予算組みを行うこととなりましたが、本年度は業界において非常に重要な分岐点になろうかと考えております。何卒ご理解賜りたく存じます。

「法令を遵守し、派遣スタッフの権利保護を前提にして、クライアントに奉仕する。」この基本的な立場を忘れることなく、今後とも会員のみなさまには雇用の創造を通じた社会貢献の実現をお願いしたいと思います。社会的な信用なくして、業界の健全な発展は成し得ません。

最後になりますが、会員のみなさまの今後の一層のご活躍を祈念するとともに、ご理解とご協力を賜りながら業界発展のために微力ながらも精一杯努力させて頂きます。何卒よろしくお願い致します。

# だからこそ、今、派遣事業の適正な運営を



愛知労働局  
需給調整事業部長  
鏡味 次男氏

本年4月に需給調整事業部長を拝命しました、鏡味です。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

さて、東京秋葉原の歩行者天国での連続殺人の衝撃的なニュースが駆けめぐりました。この犯人は「派遣労働者」「職場の不満」などなど、ここでも格差社会、不安定雇用の象徴として「派遣労働者」が取り上げられました。日雇派遣は昨年来、幾度も取り上げられています。またまたと言えばそれまでですが、社会に不満が溜まっていることも事実だと思われまます。

この派遣については、ご案内のとおり、昭和61年7月に施行された労働者派遣法に基づくものであります。当初は一部の限定された業務での労働者派遣しか認められませんでした。以降規制緩和も含めた数次の改正により、現在では逆に一部を除いて、対象業務はいわゆる自由化されているところです。

ちなみに、愛知における労働者派遣事業所数は平成20年4月現在6,162件となり、平成16年に物の製造業務に派遣が解禁となって激増しています。こうした中で、偽装請負、不適正な派遣事業の運営などの事業運営上の問題や派遣労働者からの苦情なども急増しています。

一方、厚生労働省の調査によれば、専門技術を生かした仕事、多様な働き方などの求職者やこれら一時的、臨時的な求人ニーズも増加しており、大きな労働市場を形成していることもあり、今後とも一定の役割を果たしていくものと思われまます。

しかしながら、労働者派遣事業は、法の成立過程でも議論されたように常用労働者の代替防止、一時的・臨時的な雇用形態として位置づけられています。ユーザー企業のニーズに応じた「人だし」が目的化してはならないと考えます。そのためには派遣事業の適正な運営と派遣労働者の雇用の安定、福祉の向上も図られなければならないと考えます。要するに派遣労働者の納得性が大事で、ユーザー企業や派遣事業者の一方的なやり方や派遣労働者の希望を無視したり方は法律的にも認められていません。(派遣元、派遣先の講ずべき措置や直接雇用義務など)愛知局においても、この一年間の指導監督の実施状況から見ても多くの事業所、企業で不適正な事業運営が目立ちます。これでは派遣労働者からするとさまざまな不満もでてくることとなります。前述の事件とこのことは勿論別問題であります。前記の事件とこのことは勿論別問題でありませんが、他山の石としつつ、だからこそ、今、適正な事業運営が求められていると肝に銘ずる必要があると思われまます。

## 需給調整事業所数の推移

労働者派遣事業<年度別推移>

	平成15年度		平成16年度		平成17年度		平成18年度		平成19年度		(4月末)平成20年度	
	件数	製造	件数	製造	件数	製造	件数	製造	件数	製造	件数	製造
一般	690	19	1,058	282	1,364	462	1,692	659	1,957	821	1,984	831
特定	974	39	1,473	222	2,050	419	3,033	810	4,099	1,256	4,178	1,286
計	1,664	58	2,531	504	3,414	881	4,725	1,469	6,056	2,077	6,162	2,117

\*製造欄は、製造業務の労働者派遣を行う旨の届出をした事業所の件数(内数)である

職業紹介事業<年度別推移>

	平成15年度		平成16年度		平成17年度		平成18年度		平成19年度		(4月末)平成20年度	
	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	
有料	375	514	628	803	995	1,014						
無料	24	26	28	30	29	31						
計	399	540	656	833	1,024	1,045						

また、いわゆる「2009年問題」と言われる三年の派遣受け入れ期間の制限が到来します。本来なら、ここで派遣を中止するか直接雇用で切り替えることとなります。また、3ヶ月の直接雇用(クーリングアウト)も実施されています。肝に銘ずる必要があると思われまます。

「グオフ若しくは空白」の後で、また、派遣を受け入れるなど安易に考えていないでしょうか。本来なら私が述べたのは、その現場に労働者が必要なら直接常用雇用が望ましいと考えるからです。(そうはいっても、法に基づき現実的な対応を否定するものではありません)

愛知局としても今年度の業務運営方針の最重要項目として「労働者派遣事業の適正な運営の確保と派遣労働者の就業条件の整備、確保」を掲げています。具体的には、個別指導監督として、偽装請負にかかる臨検指導の強化、派遣事業にかかる派遣元、派遣先の適正な事業運営のための指導の強化、三年の派遣受け入れ期間制限の徹底などに取り組むこととしています。さらには、東海4労働局が共同してキャンペーン期間を設定し、集団指導や基準行政との共同監督などにも取り組むこととしています。人材派遣協会会員の皆様には、適正な事業運営、コンプライアンスの徹底などに取り組み「宣言」をしたこと聞き及んでいますが、是非とも実効ある結果が得ますことをご期待申し上げますとともに、当需給調整事業部の関係業務の推進にご理解、ご協力を賜りますようお願いしてご挨拶とします。

## アドバイザー制度の概要と

### 名古屋相談センターの状況



中部ブロック相談センター  
アドバイザー  
坂西 英機氏

中部地域協議会会員の皆様には、日頃から当相談センターの円滑な業務運営につきまして、格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

労働者派遣事業アドバイザー制度につきましては、昭和62年4月に旧労働省からの委託事業といたしまして、新しく法制化されました「労働者派遣法」の周知と適正な運営の確保、及び雇用者と使用者が異なるという労働者の就業形態が、十分に理解されない状況の中で派遣労働

働者の雇用管理が実施される事態に対処するため「派遣事業雇用管理アドバイザー」が協会に設置されましたがはじまりです。

その後、平成8年4月の法改正により、派遣契約の事項に苦情処理等に関する事項の追加等もあり「派遣労働者苦情処理アドバイザー」として、東京・大阪・名古屋の3ヶ所に設置。さらには平成12年度からは制度の整備がなされまして、北海道・東北・関東・中部・近畿・中国・四国・九州の各区域にアドバイザーを配置し、15年度からは制度の充実を図り、8地域13名の配置がなされまして、拡大いたします派遣業におきます様々な問題にその機能を果たしてきたところです。

しかしながら、国における構造改革や財政改革等から、漸次削減され、平成19年度からの再編成で東京・名古屋・大阪の3ヶ所に12名の配置となり、加えて厚生労働省の委託事業から企画競争委託事業に変更、20年度からは委託事業を返上し、「日本人材派遣協会」の自前事業として実施されることになりました。名古屋相談センターは昨年度より3名が配置され、年々、増加する相談に対応しておりますが、従来以上にアドバイザー制度の目的であり、派遣労働者の雇用の安定に寄与し「派遣業界の自浄作用」としての機能と役割が一層求められることになりました。

又、最近における派遣事業者への社会的批判が強まっていることを受け止め、協会では5月の総会におきまして、より高いコンプライアンス意識を持つて適正な事業運営を

『年度別相談状況の変化』 表1

■全体の相談数

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
派遣スタッフ	264 (29.7%)	302 (29.0%)	334 (28.0%)	347 (20.4%)	279 (13.8%)
派遣元事業主	316 (35.5%)	469 (45.0%)	578 (49.0%)	980 (57.7%)	1,392 (69.1%)
派遣先事業主	42 (4.7%)	59 (5.7%)	100 (8.4%)	127 (7.5%)	116 (5.8%)
その他	267 (30.0%)	212 (20.3%)	173 (15.0%)	245 (14.4%)	228 (11.3%)
計	889	1,042	1,185	1,699	2,015

■派遣スタッフからの主な相談

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
中途解約	35 (13.3%)	24 (7.9%)	32 (9.3%)	40 (11.5%)	25 (8.9%)
労働契約	43 (16.3%)	41 (13.6%)	66 (19.8%)	55 (15.9%)	34 (12.2%)
登録面接	13 (4.9%)	12 (4.0%)	31 (9.3%)	25 (7.2%)	8 (2.9%)
労働・社会保険	28 (10.6%)	35 (11.6%)	32 (9.3%)	30 (8.7%)	24 (8.6%)
中途退社	18 (6.8%)	31 (10.3%)	29 (8.7%)	34 (9.8%)	28 (10.0%)
有給休暇	25 (9.5%)	28 (9.3%)	39 (11.7%)	30 (8.7%)	15 (5.4%)
賃金	17 (6.4%)	19 (6.3%)	18 (5.4%)	26 (7.5%)	26 (9.3%)
担当者の対応	12 (4.5%)	6 (1.9%)	7 (2.1%)	12 (3.5%)	22 (7.9%)

■派遣元事業主からの主な相談

	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度
派遣契約	44 (13.9%)	30 (6.4%)	86 (14.9%)	168 (17.1%)	236 (16.9%)
派遣期間	18 (5.7%)	31 (6.6%)	58 (10.0%)	97 (9.9%)	134 (9.6%)
対象業務	11 (3.5%)	4 (0.9%)	5 (0.9%)	58 (5.9%)	130 (9.3%)
労働契約	32 (4.0%)	22 (4.7%)	27 (4.7%)	55 (5.6%)	108 (7.8%)
中途解約	27 (8.5%)	17 (3.6%)	26 (4.5%)	23 (2.4%)	17 (1.2%)
業務内容	79 (25.0%)	179 (38.2%)	251 (43.4%)	309 (31.5%)	268 (19.2%)
労働・社会保険	9 (2.8%)	29 (6.2%)	26 (4.5%)	42 (4.3%)	53 (3.8%)

図るため「自主ルール」を採用し、派遣先企業へも法令遵守の協力をお願いしたところですが、相談センターにおきましても重要な情報収集源として期待されており、本年度より寄せられました不適正な事例につきまして、即日、適正運営委員会へ報告することになりました。

さらには、派遣労働関連の法律改正や制定が相次いでおりますので、会員企業におかれましては、こうした内容を十分にご理解いただきますようお願いいたします。センターとしては事例の報告の機会が無いことを祈っております。

最近のセンターの相談状況ですが、全国の相談数は19年度は14,472件で前年比では10%増で特に派遣元からの相談が前年比12%と大幅に増加いたしました。又、相談内容も派遣契約・派遣期間は従来から多かったのですが、対象業務の増加が目立ちました。こうしたことは、除外業務により慎重に対処している結果ではと理解いたしております。

名古屋センターの状況は別表(※表1)『年度別相談状況の変化』(参照)のとおりでして、前年比18%増で、派遣元からの対象業務は前年比24%と大幅な増加でした。本年度におきましても、皆様の期待に添えますように、減少いたします脳細胞を何とか刺激いたしまして頑張る所存ですので、よろしくご指導を、お願いいたします。最後になりましたが、中部地域協議会の会員の皆様方の今後のご発展をご祈念申し上げます。

自主ルールと自助論



中部地域協議会 会長 秋吉 英治氏

引き続き中部地域協議会会長に選任されました。これから一年間皆様のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

(社)日本人材派遣協会は5月定時総会で、自主ルール「労働者派遣事業の適正な運営に向けて(2008)」を採用し、全会員への周知と、法令は勿論、自主ルールの遵守を確実にを行うこととして、各種セミナーを開催し展開中です。

私は、この自主ルール制定の時、拙い理解ですが、サミュエル・スマイルズの「天は自ら助くる者を助く」に始まる「自助論」(三笠書房、竹内均訳、スマイルズ自助論)をととも身近に感じていました。

「我々ひとり一人が、より優れた生活態度を身に付けない限り、どんなに正しい法律を制定したところで人間の変革など出来はしない」、つまり「外からの支配より内からの支配が大切であり、人生は自助の精神を強く持った、自分の手でしか開けられない」等の考え方は厳しい環境下の人材派遣業界が難局を乗り切るための指南の言葉として受け止めるべきではないでしょうか。

会員の総意で自ら制定した自主ルールの実践は、「自助論」が言うところの「不正をはねつけ」「人一倍の誠実さを身につけ」「常に優しさと共にある」勇気を表すことであり、我々の人格を高め、社会から信頼されることとなります。

これからも「自分の使命に燃えて生きる意志と活力を持ち」逆境に耐えれば「雨霜に打たれてこそ若芽は強く伸びる」と個人を鼓舞する自助論を手元に置き読み返そうと思う此の頃です。

中部地域協議会は、自主ルールの徹底をはじめ諸活動を今後も進めてまいります。会員の皆様のご参画を強くお願いし、ご挨拶とさせていただきます。

平成20年度 中部地域協議会役員組織

会長

秋吉英治

(株)サンスタッフ  
代表取締役社長

副会長 (総務部会担当)

牧隆弘

アデコ(株)栄支社  
中日本営業本部 取締役本部長

副会長 (事業部会担当)

青柳ひとみ

テンプスタッフ(株)  
執行役員

副会長 (会計担当)

小林あゆみ

旭化成アミダス(株)  
名古屋支店長

幹事 (総務部会)

坪田潔

(株)パソナ・名古屋  
執行役員

請井啓子

(株)日本医療事務センター  
名古屋支社 支社長代理

加藤正也

(株)メイツ東海  
営業本部長

近堂郁三

(株)ビートップスタッフ  
取締役

幹事 (事業部会)

中西正治

(株)NTT西日本ー東海  
トビタテ本部ヒューマンリソース事業部長

小川幸久

(株)クロップス・クルー  
代表取締役社長

松本朗

(株)リクルートスタッフフィンゲ  
執行役員

神戸洋一

(株)トヨタエンタプライズ  
ヒューマンサポートカンパニー 名古屋支店長

久保雅

ピープルスタッフ(株)  
執行役員

西村俊明

オムロンパーション(株)  
名古屋支店 支店長

奈良進

(株)ビーハーフ  
代表取締役社長

監事 (監査)

古田年季

(株)ジョブコム  
代表取締役社長

平成19年度 中部地域協議会のあゆみ

研修会

(1) 第36回 (平成19年7月13日)

メルパルクNAGUYA 郵便貯金会館)

◎参加 74社 (170名)

◎内容/講師

「クレーム対応に活かすコミュニケーション  
スキルとセルフメンテナンス」

カウンセリングルーム「プリメイラ」代表

心理カウンセラー 巖 奈々 氏

◎終了後懇親会開催 参加70社 (149名)

(2) 第37回 (平成19年11月19日)

メルパルクNAGUYA 郵便貯金会館)

◎参加 76社 (121名)

◎内容/講師

「人材派遣業界の動向及び経営者として思うこと」

(株)リクルートスタッフフィンゲ

日本人材派遣協会 副理事長 本 原 仁 志 氏

「プロ野球監督にみる理想のリーダー像」

NHKプロ野球解説者 与 田 剛 氏

◎終了後懇親会開催 参加76社 (118名)

平成20年度 中部地域協議会の主な行事

研修会予定

(1) 第38回 (平成20年7月11日)

メルパルクNAGUYA 郵便貯金会館)

◎内容/講師

「人材ビジネスにおける大切なこと」

(株)コンサルティングミッション

代表取締役 秋 元 次 郎 氏

◎終了後懇親会

(2) 第39回 (平成20年11月19日)

メルパルクNAGUYA 郵便貯金会館)

◎内容/講師

未定

◎終了後懇親会

「地域のひろば」第15号の発行

平成20年7月24日配付予定

協議会PR広告の掲載

平成20年10月頃

座談会記事掲載と同時に会員会社の社名掲載

会員企業募集中

(社) 日本人材派遣協会 中部地域協議会では、新規会員企業を募集中です。入会その他については、左記までお問合せ下さい。

連絡先

(社) 日本人材派遣協会 中部地域協議会

総務部会 平野 成之

住所 名古屋市中区栄三十八ー一

ナディアパークビジネスセンタービル19階

アデコ株式会社 栄支社

TEL 〇五二ー二六五ー一五五一

FAX 〇五二ー二六五ー二五六一

(本文中敬称は略させていただきました)

編集発行人

中部地域協議会

事業部会 奈良 進

平成二〇〇七年七月発行

住所 〒 450 0002 名古屋市中村区名駅三ー二五ー九

堀内ビルディング2F

TEL 〇五二(五八六) 九六三一