

# 地域のひろば

## 第十七号

平成22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

### (社)日本人材派遣協会の提言実現を目指して



社団法人日本人材派遣協会

会長 坂本 仁 司 氏

平成22年定時総会において会長に再選されました。今年も国会で労働者派遣法改正案の審議が行われており、この法案は審議未了となりましたが、昨年の国会でも労働者派遣法改正案(20年法案)が審議未了のまま衆議院の解散・総選挙となったために廃案となりました。

人材派遣業界にとって派遣法改正案の帰趨は大きな関心事です。

特に20年法案や民主党政権により上程された今回の改正案は「従来の規制緩和を規制強化に転換」することに主眼が置かれています。この規制強化への転換は、07年の米国発の金融危機がリーマンショックの形で世界経済の急速な後退につながり、この波に巻き込まれた日本企業が仕事をなくし、自己防衛のために雇用調整を行った結果、失業者が増加したためです。この失業者の大半を派遣労働者が守られた事実を踏まえ、「失業した派遣労働者がかわいそう」との感情論が同情を呼び「派遣労働を規制すべき」との世論となりました。

日本で生じた雇用調整は、欧米でも同様な形で行われていますが、日本のように感情論が先行する議論ではなく冷静に雇用市場の実態を認識しています。具体的には「景気後退の時期にいち早く失業する派遣などの有期雇用契約労働者が、景気回復期にはいるとまたいち早く就業できる」という事実です。この実態を基に今年の3月には(社)日本人材派遣協会も加盟しているCIETT(国際人材派遣事業団体連合)のマルチニ会長より長妻厚生労働大臣

宛に「製造業派遣や登録型派遣の原則禁止などの規制強化議論が日本の労働市場に悪影響を及ぼす懸念」と「派遣労働の規制強化が常用雇用の正社員の雇用増加につながる」との認識が直接伝えられました。

また、今年度より理事に就任いただいた全国中小企業団体中央会の市川専務理事も厚生労働省の労働政策審議会の委員として審議会の場で「中小企業の立場から派遣労働の規制は中小企業経営の根幹に関わる問題」となるとの認識を主張されています。

感情論を先行させず「規制緩和ありき」でも「規制強化ありき」でもない冷静な議論を関係者にお願いしなければなりません。

昨年度も残念ながら当協会加盟の7社が当局より「労働者派遣事業改善命令」を受けました。コンプライアンス遵守の観点からも労働者派遣事業の適正な運営をお願いします。同時に25年前に成立し、改正を重ねてきた労働者派遣法が実態と乖離してきているのではないかとの問題認識も必要です。労働者派遣法のステークホルダー(利害関係者)として「派遣労働者」を中心に「派遣先」と「派遣元」の三角関係の図がすぐに念頭に浮かびます。この3者に加え成立当初よりもうひとつの強力なステークホルダーが「正社員」です。この正社員を代表する組合が「連合」ですが、今年の2月より協議を重ね、5月には「今後も派遣制度などの労働市場についての協議を継続的に実施していく」との合意が成立しました。この協議を有効に活用していきたいと考えています。

労働者派遣法成立の過程で、現在の政令26業務となる「業務区分」を設定したのは「正社員の職域」を侵すことなく派遣労働者が仕事を行える領域を明確にするためでした。その後、規制緩和でいわゆる自由化業務も派遣労働者が担うことができるようになりましたが、「原則として1年、労働者代表の同意が前提で最大3年」の期間制限があります。一連の派遣法改正の議論の中でこの派遣法成立の過程を否定するような「派遣労働は一時的・臨時的な働き方であり、政令26業務は例外規定で自由化業務が原点」との考え方も生じているようです。

日本経済の成長や変化に応じ労働市場も変化し、派遣労働者を含む有期雇用契約の労働者が総労働人口の1/3を占めているのが実態です。

雇用の安定性は常用雇用の正社員が高いのは自明の理ですが、この安定性は有期雇用契約社員の存在により維持されている面も否定できません。したがって、派遣労働を含む有期雇用契約労働の「規制強化」により「常用雇用の正社員への転換が促進され、増加する」ことを期待できないとすれば、雇用の安定度の低い有期雇用契約の労働者の存在を明確に認識した上で、この不安定性を補完するために「社会的セーフネットの充実・強化」を図るべきです。

また、労働者派遣法に政令26業務と自由化業務の区分があるゆえに「期間制限の認識問題」が生じ、当局の行政指導により是正されているのが現状です。

世界経済の競争の中で勝ち残っていかなければならない日本企業に働く労働者は、正社員であれ有期雇用契約の派遣労働者であれ「労働生産性の向上」が求められています。しかしながら、業務区分があるがゆえに派遣先において派遣労働者が担う仕事に制約が生じ、混乱とともに労働生産性が低下しているのが実態です。

これらの諸問題解決のためには労働者派遣法の「改正」ではなく「抜本的改正あるいは抜本的な見直し」を求めていかなければなりません。

そのためには、コンプライアンス遵守の徹底とコーポレートガバナンスの強化をおこないわたしたち派遣元が襟を正すべき点は正し「清く正しい業界」の確立が必要です。しかしながら、社会に対して派遣の正しい理解促進を図る努力を継続していますが、いまだ派遣をめぐる環境は厳しく、派遣制度の規制強化の改正法案が国会に提出されているのが現状です。

今年度も加盟各社のご支援とご協力をいただき、(社)日本人材派遣協会の「労働者派遣法改正に向けての基本的な考え方」について理解の輪を広げ、協会の提言の実現を目指していく所存です。

## 今こそ、一層の法令遵守の徹底を！



愛知労働局  
需給調整事業部長

梅村 芳樹 氏

中部地域協議会の会員の皆様方には、愛知労働局需給調整事業部の業務推進に対してご理解・ご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

私こと、平成22年4月1日付け人事異動により、ハローワーク名古屋南所長から転任し、はや三か月目に入ったところです。

さて、愛知県の雇用失業情勢は、平成20年9月以降の世界経済の急激な減速の影響を大きく受け、特に輸出型製造業を中心として生産が大幅に減少したことに伴い、平成20年12月以降、派遣労働者等のいわゆる非正規労働者の雇止め等による人員の削減が相次いで行われ、離職者・求職者が大幅に増加するとともに、同時に求人数も大きく減少し、雇用失業情勢は急激に悪化したところです。

平成11年の派遣対象業務の自由化以降右肩上がりが増加してきた労働者派遣事業所は、このような状況にとまなう景気の後退や雇用調整の影響を受け、初めて減少傾向に入りました。また、廃業する事業所が増加し、この過程で、いわゆる「派遣切り」が行われ社会問題化したところであり、加えて、解雇、賃金不払などの申告事案の増加や、派遣法に基づく指導監督時には、派遣受入れ期間超えや派遣契約に基づく就業条件の不明示など不適正な事案が多く見られたところです。

このように、派遣労働者をめぐる雇用状況は厳しくなっており、雇用の安定、一般労働条件の確保を図ることが求められています。

こうした状況の中、派遣労働者の不安定な就労実態を

解消し、労働者保護を強化するため、派遣法の改正が、3月中旬に閣議決定され国会審議の運びとなっているところです。

一方、職業紹介事業は、日雇派遣の原則禁止を見越して派遣から職業紹介への切替が予測される場所ですが、今のところ微増にとどまり大きな変化はみられません。技能実習生の取扱については、平成22年7月1日の改正入国管理法の施行により、新たな在留資格「技能実習」が創設され、1年目から雇用契約に基づいて技能等の取得が義務付けられ、さらに、受入れ団体(監理団体)が送出し機関と連携して行う技能実習生の受入れは、職業紹介事業に該当することとなりました。このため、職業安定法に基づく職業紹介事業の許可・届出の申請に関して厳格な審査が求められています。

愛知労働局需給調整事業部は平成19年4月1日発足し

## 労働者派遣事業所数の推移

		事業所数		製造業務数		新規許可・届出数	
		対前年比		対前年比		対前年比	
平成16年度	計	2,531	52.1%	504	769.0%	772	56.3%
	一般	1,058	53.3%	282	1384.2%	262	42.4%
	特定	1,473	51.2%	222	469.2%	510	64.5%
平成17年度	計	3,414	34.9%	881	74.8%	771	▲0.1%
	一般	1,364	28.9%	462	63.8%	181	▲30.9%
	特定	2,050	39.2%	419	88.7%	590	15.7%
平成18年度	計	4,725	38.4%	1,469	66.7%	1,276	65.5%
	一般	1,692	24.0%	659	42.6%	272	50.3%
	特定	3,033	48.0%	810	93.3%	1,004	70.2%
平成19年度	計	6,056	28.2%	2,077	41.4%	1,333	4.5%
	一般	1,957	15.7%	821	24.6%	235	▲13.6%
	特定	4,099	35.1%	1,256	55.1%	1,098	9.4%
平成20年度	計	6,750	11.5%	2,355	13.4%	993	▲25.5%
	一般	2,026	3.5%	857	4.4%	202	▲14.0%
	特定	4,724	15.2%	1,498	19.3%	791	▲28.0%
平成21年度	計	6,656	▲1.4%	2,292	▲2.7%	518	▲47.8%
	一般	1,851	▲8.6%	785	▲8.4%	83	▲58.9%
	特定	4,805	1.7%	1,507	0.6%	435	▲45.0%
平成22年度 4月末	計	6,627	▲1.7%	2,282	▲2.4%	26	▲52.7%
	一般	1,827	▲8.6%	779	▲7.7%	1	▲90.9%
	特定	4,800	1.2%	1,503	0.6%	25	▲43.2%

※製造業務欄は、製造業務の労働者派遣を行う旨の届出をした事業所数(内数)である。

※平成22年4月末の新規欄は、集計当月の数値であり、各項目の前年度比は前年同月比である。

て三年が経過していますが、この間「偽装請負」・「日雇派遣」・社会問題化したいわゆる「派遣切り」がマスコミで大きくクローズアップされ、現在に至っています。当部としては、厳格な審査・指導監督に努めてきたところですが、今後も引き続き適正な事業運営の実施や派遣労働者の雇用の安定、福祉の向上に向けて業務を推進してまいります。

最後に、私は、平成11年に派遣法が原則自由化された当時、この「地域のひろば」に掲載していただいた経験があります。当時、規制緩和の流れの中で派遣市場が拡大していく段階であり、今回の様な社会背景とは大きく異なる場所ですが、改正派遣法の成立後は、法令順守の周知徹底に努めてまいりますので、会員の皆様方にもご理解ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

## 相談センターの運営について



中部ブロック名古屋相談センター  
アドバイザー  
坂西 英 機 氏

(社)日本人材派遣協会中部地域協議会の会員の皆様には、日頃から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。

昭和61年7月に施行されました「労働者派遣法」を適正に運営するための措置といたしまして、労働省委託事業「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のが昭和62年4月でした。平成8年4月からは同じ労働省委託事業として「派遣労働者苦情処理アドバイザー」が東京・名古屋・大阪に設置されました。その後、派遣制度の整備に伴い、平成12年度から、全国8地域に配置拡大し、増加する派遣事業の様々な問題にその使命を果たしてきたところです。

相談者は、開設当初は派遣スタッフからの相談が70%強であり、その内容も事前面接・解約・中途退社・社会保険・有給休暇等様々なものでした。

名古屋相談センターにおきましても、平成8年の相談数の74%がスタッフからの相談でしたが、以後、相談件数は増加したものの、その割合は減少、平成11年の法改正に併せて、適用対象業務がネガティブリスト化してからは、派遣元からの相談が増加し、派遣契約や労働契約、業務内容等が多くなっておりま

す。また、平成16年の法改正による派遣受入期間の延長や製造業務への派遣がみとめられたことにより、派遣事業への参入の相談も急増してまいりました。

この2～3年は、一部派遣事業者の違法行為等を受けての指針や告示、施行規則の改正等がなされる都度、派遣元からの相談内容も多様になり、とりわけ、中途解除に伴う措置や、育児休業、適正化プラン等に関係して、26政令業務の解釈はアドバイザー一同猛勉強をさせられたものです。また、改正派遣法(案)につきましては派遣先を含めてかなりの相談を頂きました。こうした状態の中で、会員事業所以外からの相談がかなりの比重を占めてきており、会員におけるコンプライアンス遵守の努力が伺われるところです。

すでに、会員の皆様は、ご存知のことと思いますが、平成20年度より、厚労省の委託事業から、協会の自前事業として設置、運営してまいりました相談センターは、本年9月17日をもちまして、その業務は東京センターにて一元的に実施されることになりました。平成8年4月に現在のテンプスタッフ・ピープル(株)の事務所の一角をお借りして設置されました相談センターは、平成12年6月に現在地に移転し、中部地域における法の周知の使命を懸命に果たしてきたところですが、景気動向や様々な要因もあり大阪センターと合わせ、閉鎖されることになりました。この間、協議会の皆様には、総会や、各種研修会、報道機関との座談会、労働局との会議、関係団体との連携等にご案内を賜りまして勉強の機会を与えていただき、他地域協議会には見られない、仲間として親しく接して頂いたことに深謝いたします。

改正派遣法や景気動向もありまして協会会員におかれましては、しばらくは冬の時代が続くこととなりますが、初代の鈴木アドバイザーを始め平松・母袋・高須・近藤の各アドバイザーともども会員の一層の発展を願いながら、「地域のひろば」への最後の寄稿文といたします。

## 就任二年目を迎えて



中部地域協議会長  
会長 山 本 光 子 氏

会員の皆様方には、日頃より中部地域協議会の運営に格別のご尽力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

二〇〇八年秋に始まった金融危機以来、企業収益にもようやく回復基調が見られ、有効求人倍率も持ち直しの傾向が見えてきましたが、依然として完全失業率は高い水準にあり、雇用情勢全体として大きな改善はまだ見られない状況です。

その中で、「登録型派遣の禁止」「製造業派遣の禁止」「日雇い派遣の禁止」という業界の存亡に関わる規制強化を含めた「労働者派遣法改正法案」が国会に提出され、労働者派遣を取り巻く環境は極めて厳しいものとなりました。

労働者派遣制度は、多様な働き方を望む多くの方々へ就労機会を提供し、より良い雇用環境への移行を進められる制度だと考えます。総務省統計局の労働力調査によると、派遣社員は雇用者全体のわずかに二パーセントにか過ぎません。今回の規制強化が非正社員の雇用改善に有益なものになるとは思えず、かえって就労機会を奪うことになるのではと大変危惧しております。

こうした厳しい状況下での活動ではございますが、会員の皆様をはじめ行政機関、派遣先企業等のご支援を賜りながら、派遣という多様な働き方を選ばれた方の雇用を守り「働く人と企業を結ぶ」需給調整機能としての役割を担って参ります。これからも法令を遵守し、労働者派遣が社会に正しく理解されるよう、より一層日本人材派遣協会と連携を密にし、活動して参ります。

平成22年 中部地域協議会役員組織

会長

山本光子

テンプスタッフ・ピープル(株)  
専務取締役

副会長(総務部会担当)

牧隆弘

中日本営業本部 本部長  
アデコ(株)

副会長(事業部会担当)

春日隆

(株)リクルートスタッフフィンゲ  
東海ユニット長

副会長(会計担当)

武田美貴

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  
執行役員

小川悦子

(株)日本医療事務センター  
愛知支社 支社長代理

古田年季

(株)ジョブコム  
代表取締役

幹事(事業部会)

中西正治

(株)NTT西日本―東海  
ヒューマンリソース事業部長

猿渡智佐登

(株)クロップス・クルー  
代表取締役社長

戸田隆昭

(株)トヨタエンタプライズ  
ヒューマンサポート本部 営業推進部長

奈良進

(株)ビーハーフ  
代表取締役社長

監事(監査)

秋吉英治

(株)サンスタッフ  
代表取締役社長

平成21年 中部地域協議会のあゆみ

研修会

(1) 第39回(平成20年11月19日)

メルパルクNAGAYA 郵便貯金会館

◎参加 77社(145名)

◎内容/講師

『派遣法改正の動向』

(社)日本人材派遣協会

副理事長 大原博氏

『ココロの元気』の作り方

『感じて・興味を持って・動く』人づくり!』

人材活性プロデューサー

大谷由里子氏

◎終了後懇親会開催 参加69社(128名)

(2) 第40回(平成21年7月10日)

メルパルクNAGAYA 郵便貯金会館

◎参加 58社(146名)

◎内容/講師

『働きたい人々に仕事を見つけてくる職業』

『人材派遣業』

(株)人材ビジネスフォーラム

代表取締役社長 東田康之氏

◎終了後懇親会開催 参加52社(114名)

平成22年 中部地域協議会の主な行事

研修会予定

第41回(平成22年10月29日)

メルパルクNAGAYA 郵便貯金会館

◎内容/講師

協議中

「地域のひろば」第17号の発行

平成22年7月20日配布・配信予定

協議会PR広告の掲載

平成22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、左記までお問い合わせ下さい。

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

小川知美

住所 名古屋市中区栄三―十八―

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 名古屋支社

TEL 〇五二―二六五―一五五一

FAX 〇五二―二六五―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

平成二十二年七月発行

住所 〒 450-0002

名古屋市中村区名駅三―二五―九  
堀内ビルディング2F

TEL 〇五二(五八六)九六三二