

# 地域のひろば 第二十四号

平成29年9月  
中部地域  
協議会

力の支え

信頼のきずな

事業の発展

## 人材派遣業界の動きと当協会の取り組み



一般社団法人日本人材派遣協会  
会長 水田 正道 氏

中部地域協議会の皆様には、派遣協会の活動及び運営につきまして、日頃より格別のご支援とご理解を賜り、この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。

さて、景気は緩やかな回復が続いており、雇用情勢を見ますと2017年7月の有効求人倍率は全国1・52倍となり、正社員の有効求人倍率においては1・01倍と6月に調査開始以来初めて1倍を上回り、過去最高を記録して以来、2ヶ月連続で同水準となっています。就業地別の有効求人倍率では16カ月連続、全都道府県で1倍を上回っています。

また、当協会が四半期ごとに発表している「労働者派遣事業統計調査（第2四半期4～6月）」では、派遣社員の実稼働者数は前年比111・0%と2桁増となっており人材需要は高まっています。

政府の働き方改革の実行計画に合わせて、多くの企業では折からの人手不足と従業員の長時間労働の

是正への対応として、新規の採用、人材派遣やアウトソーシングといった外部人材の活用を進めている状況です。

こうした中、派遣業界には、高齢者や若年層、また子育て世代など多様なニーズを持つ方にも、労働市場に参加しやすい環境を整えていくことが益々期待されております。また、同一労働同一賃金の実現に向けて、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の3法改正が検討されているところですが、今後審議の状況を注視しつつ、引き続き、派遣社員の職務に適した処遇と能力の向上に伴う処遇の見直しに尽力し、派遣社員の希望するキャリアの実現を支援していくことが重要だと考えております。

当協会の取組みとしては、会員企業の皆様に派遣法をはじめとした労働関連法規の情報をお届けするために関連行政の動向掌握に努め、派遣事業運営に必要なセミナーの開催や労働関連法規の知識向上のためのeラーニング&テスト「JASSAリーガルテスト」の拡充を行っています。今年8月には「労働基準法」のテストを追加しておりますので、派遣業界に新たに入られた方やベテラン社員の方も、ぜひ一度、ご自身の法知識のレベルをチェックして頂

ければと思います。

そのほか、派遣社員へのキャリア形成支援として、eラーニングサービス「JASSAキャリアアカレッジ」のサービス拡充を行っております。現在、140の教育コンテンツを掲載し、今後も会員の皆様のご要望を踏まえて新たなコンテンツ開発を行っていきたくと考えております。なお会員企業の担当者向けの「キャリアアカウンセリング・スキルアップセミナー」の開催なども継続して取り組んでおりますので、ぜひともご活用いただければと思います。

さまざま対応すべき課題はございますが、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することです。そして働く人が能力を最大限に発揮し、人々の力によって持続的に成長する活力ある社会の実現です。

当協会は、今後一層、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共に、我が国の更なる発展に貢献して参りたいと存じます。

最後になりますが、中部地域協議会会員の皆様の一層のご発展をお祈りすると共に、引き続き倍旧のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

# 労働者派遣事業の動向等について



愛知労働局需給調整事業部長

牧 秀利 氏

平成29年4月1日付けで、愛知労働局需給調整事業部長を拝命しました。よろしくお願いいたします。

日本人材派遣協会中部地域協議会並びに会員の皆様には、労働行政へのご理解とご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

さて、最近の労働関係施策では、毎日と言っているほど新聞紙上に「働き方改革」関連の記事が掲載されています。この働き方改革では、同労働同一賃金等非正規雇用の処遇の改善、賃金引き上げと労働生産性の向上、長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備等の実行計画がまとめられています。

また、平成28年版「労働経済白書」では、「労働生産性の向上と能力開発」の中で企業におけるO.F.F.・J.T.・O.J.T.の教育訓練と企業が労働者の自己啓発に対し積極的にサポートしているかどうかをみるために、企業の「キャリアアコンサルティング」に注目し、教育訓練とキャリアアコンサルティングの有用性にふれています。

加えて、政府の規制改革推進会議の「規制改革推進に関する第2次答申」の人材分野では、「働き方が多様化する中、働き方の選択を容易にし、かつ、どのような働き方を選んでも著しく不利にならないようにする環境整備が急務である。また、人口減少が進む社会全体で「人材」を最大限活用することは、持続的な経済成長のために不可欠である。そして日本経済全体の生産性を向上させるためには、「失業なき円滑な労働移動」により人材の最適配置が可能となるようにし、働き手一人一人が自らの能力を最大限に発揮できる環境を整備することが重要である。」とされています。

労働者派遣事業制度は、制度の法制化後、幾多の改正がされていますが、平成27年9月の法改正では、「派遣労働者のキャリアアップ措置」、「派遣労働者の雇用安定措置」、「期間制限の見直し」、「労働者派遣事業の許可制への一本化」という大きな改正がありました。この改正は、労働力

需給調整機能のみならず労働者の能力開発面においても、労働者派遣事業への大きな期待であろうと思います。特に、派遣労働者のキャリア形成支援制度が新たに許可基準に追加されたことから、「人材」である派遣労働者の能力開発が労働者派遣事業にとっていかに重要かは明らかで、労働者派遣事業の許可・更新申請では、キャリア形成支援制度に関する計画及びその実効性を重要視し、審査にあつていきます。

派遣元におかれては派遣労働者へのキャリアアップ支援にご尽力をいただくと同時に、派遣労働者への訓練状況等をホームページ等での積極的な情報提供をお願いします。

制度、政策的なことはさておき、先の法改正後の派遣労働の実態を把握するうえで派遣先の指導は特に重要であると考えており、今年度の当局の指導監督は派遣先への訪問指導にも力を入れています。

現時点での派遣先への主な指導事項では、事業所単位の期間制限に関連して、「派遣可能期間の制限に抵触する日の通知」が労働者派遣(個別)契約ことになされていないことが散見されます。労働者派遣契約は3か月ごとの更新が多いようですが、当初の契約時には「抵触日の通知」を行い、以後の契約更新時には「抵触日の通知」がなされていないというものですので、ご注意ください。

話題を変えまして、最近の派遣労働者からの相談事例をご紹介します。

貿易関係の事務で、一定の英語能力のスキルを必要とする3か月間の紹介予定派遣であったケースです。このケースでは、紹介予定派遣の契約期間終了前に派遣先の都合で3か月派遣期間が延長されたあと、当初要求されたスキル以上の能力を必要とする業務を派遣先から命じられ、派遣労働者と派遣先の指揮命令者間でトラブルとなり、派遣就業を止められ、派遣先と派遣元責任者等の調整が行われましたが、不調であったことから当部への相談となりました。結果的には、残余の派遣期間中の派遣労働者の休業手当相当分は、派遣先が負担することとなりましたが、派遣元の派遣労働者への申し出への対応について特に問題はなく、派遣先が紹介予定派遣に関して、雇用する条件を明確に決めていなかったことがこのケースの問題の根底にあったのではないかと思います。

こうしたケースを含め、派遣元責任者始め派遣労働者に接する派遣元の皆様には、派遣労働者からの苦情・相談に

は、早期の誠実な対応をお願いし、ご挨拶とさせていただきます。

## 人材派遣業に於ける最新の相談状況について



一般社団法人日本人材派遣協会  
事業推進グループ

長尾明子 氏

中部地域協議会の会員の皆様には、日頃から、当協会及び地域協議会の諸活動にご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

日本人材派遣協会では、「相談センター」を設置して、社会保険労務士やキャリアコンサルタントの有資格者が、派遣に関する相談をお受けしております。相談件数を見ますと、平成27年9月30日の改正派遣法施行前後は大幅に増加しましたが、平成28年度には落ち着き減少しています。(別表参照)。

### 最近の相談内容の傾向

#### 1 派遣社員からの相談

業務内容や業務量、労働時間(36協定を含む)などの労働条件の相違に関する相談が、昨年度同様に多く寄せられています。

これらの労働条件は、派遣元が派遣社員に書面を明示して具体的に説明することになっていますが、曖昧な記載(●●他、付随する一切の業務等)や説明のため、「業務内容が理解できず何をやるのかわからない」という相談や「実際に働いてみると業務内容が違うので、派遣元担当者に相談したが全く改善されない」「残業がないと聞いていたのに残業が多い」等々の相談が寄せられています。

別表 労働者派遣事業アドバイザー相談状況

対象	平成28年度		平成27年度		平成26年度		平成25年度		平成24年度	
	件数	前年比(%)								
派遣社員	2,013	81%	2,482	128%	1,936	115%	1,618	106%	1,532	65%
派遣元	4,484	60%	7,514	117%	6,426	101%	6,305	74%	8,773	89%
派遣先	298	63%	473	90%	526	107%	489	96%	507	73%
その他	206	56%	369	75%	492	131%	376	94%	402	66%
合計	7,001	65%	10,837	115%	9,380	107%	8,788	78%	11,214	83%

双方の労働条件の認識の齟齬は大きなトラブルなる可能性があります。労働契約を締結する際には、労働条件を明確に記載した書面を派遣社員に渡すとともに派遣社員が正しく理解できるように丁寧な説明をしていただきますようお願い致します。

また「派遣先に業務の継続を断られた。スキル不足と言われたが納得ができない。これからどうしたらよいか、休業補償は？」という相談もあります。このようなケースでは、派遣元の担当者が、迅速かつ適切に派遣社員と派遣先の双方の話を聞き、十分な事実確認を行った上で、慎重かつ丁寧な対応をしていくことが必要となります。また、トラブルが大きくならないよう、派遣社員がいつでも相談できる体制を派遣元に整えておくことも重要となります。

その他には、事業所単位の派遣期間制限と個人単位の派遣期間制限の違いや、雇用安定措置についての問い合わせも多くあり、派遣元による派遣社員への説明が不足していると感じることがあります。派遣で働く上で必要となる派遣法や労働基準法、男女雇用均等法等の労働関係法令についても、派遣元から派遣社員にわかりやすく説明をして頂くようお願い申し上げます。

なお、労働関係法令を派遣社員や派遣先企業に周知・啓発する資料として、厚生労働省で「冊子やパンフレット」を作成しておりますので、是非とも活用をお願い致します。

労働者派遣法を派遣労働者へ周知・啓発する際の資料  
(厚生労働省の「<http://www.mhlw.go.jp/daun/road/>」)  
①派遣で働く皆様へ平成27年労働者派遣法改正法が成立しました  
②派遣労働者の皆さまへ派遣で働くときに特に知っておきたいこと  
③知って役立つ労働法 働くときに必要な基礎知識  
④これってあり？ まんが 知って役立つ労働法Q&A

## 2 派遣元からの相談

昨年に続き、派遣契約の項目内容（書き方）や形式についての相談が多くなっています。

紹介手数料の支払いについて、派遣契約書には派遣先が派遣社員を雇用する際の紛争防止措置を記載するようになっていますが、契約書に記載があるにもかかわらず実際には手数料を支払わず秘密裏に直接雇用してしまう派遣先も未だあるようです。派遣元と派遣先の良好な取引関係を継続していくためにも、契約締結の際には記載項目の趣旨をできる限り丁寧に説明し、派遣先に理解していただく必要があります。特に紹介手数料の支払いについては、

トラブルの原因となる可能性が高いので、契約書には必ず記載しておくことをお勧めしています。

また、キャリア形成支援制度の「段階的かつ体系的な教育訓練」について、具体的に何をしたらよいか、という相談が多く寄せられます。日本人材派遣協会では、会員企業が派遣社員に適切な教育研修の機会提供を行うことを支援するために、ホームページの会員サイトで「段階的かつ体系的な教育訓練」のモデルについて解説したり、教育研修テキスト（無料）の提供をしています。また派遣社員向けeラーニングサービス「JASSAキャリアアゲレジ」（有料）を会員企業向けに提供しておりますので、ご興味のある方はホームページでご確認ください。

## 3 派遣先からの相談

派遣先からも派遣契約についての相談が多く、中途解約、損害賠償の適切な措置、紛争防止措置（直接雇用したいが手数料は必要か？）などの相談があります。また、派遣期間制限など派遣法についての相談も多く寄せられています。これらについては、派遣法や労働関係諸法令に関する派遣先の理解不足が原因ということも多く、派遣元から適切な説明を対して正しく関連法令をご理解いただけるよう派遣先の法知識や実務経験に合わせて、派遣元から適切な説明をしておいたいただくことで回避できるトラブルも少なくありません。

その他には、派遣社員のスキル不足に対する相談が寄せられています。これはテクニカルスキルだけでなく、ヒューマンスキルも含まれます。例えば「挨拶をしないので注意したら不貞腐れてしまった。派遣社員の変更はできるのか？」等、テクニカルスキルと合わせて、派遣先のヒューマンスキルに対する条件も重要なマッチング要素となりますので、派遣先担当者に確認しておくとうまいでしょう。

最近の相談動向では、派遣社員の無期転換や同一労働同一賃金への対応についても、派遣社員、派遣先からの問い合わせが入り始めています。今後の法改正動向を注視しながら、派遣元から派遣社員や派遣先への適切な情報提供をしていただきますようお願い申し上げます。

中部地域協議会の皆様におかれましては、派遣社員のキャリア形成・就労支援、迅速なマッチングと派遣先との連携など、ご尽力されていらっしゃると思存しますが、何かございましたら、ご遠慮なく当協会の相談センターにお問い合わせ

ください。  
皆様の益々のご発展を祈念いたしますとともに、当協会の相談センターをより一層ご活用いただきますようお願い申し上げます。

一般社団法人日本人材派遣協会 相談センター  
9時30分～19時00分 月～金（祝日、年末、年始を除く）  
TEL 〇三―六七四四―四〇二五

## 派遣業界を取り巻く環境の変化に向けて



中部地域協議会  
会長 山本光子氏

昨年度に引き続き中部地域協議会会長に選任されました、山本光子でございます。会員の皆様には、日ごろより協議会運営にご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。さて、我々派遣業界を取り巻く環境は日々大きく変化をしています。2015年9月の派遣法改正で制定された派遣期間3年を迎えることはもとより、2018年4月より具体的な対応が必要となる労働契約法、今後法制化が予定されている、「同一労働同一賃金」に向けた対応等、これまでの環境が根底から変わってきております。会員の皆様におかれましては、このような法制度の変更への対応について、日々検討を重ね、対応・準備に「ご尽力されていること」存じます。

今年度、当協議会では、昨年度に引き続き「派遣法・労働関連法規への対応」と「派遣社員のキャリア形成支援」をテーマに活動を推進して参ります。特に「同一労働同一賃金」の内容については、我々派遣会社の経営環境にも大きく影響を与えるものでもあり、正しく、的確な情報をいち早く入手し、経営判断に活かしていくことが最重要事項といつても過言ではございません。中部地域協議会と致しましては、日本人材派遣協会と連携し、正しい情報をタイムリーに会員の皆様と共有していければと考えております。今後、会員の皆様から「ご理解とご協力を賜りながら協議会活動を推進して参りたい」と存じますので、何卒ご協力の程、宜しくお願い申し上げます。

平成29年度 中部地域協議会役員組織

会長

山本光子

パソルテンプスタッフ(株)  
取締役専務執行役員

副会長

猿渡智佐登

(株)クロップス・クルー  
代表取締役社長

田口元

(株)トヨタエンタプライズ  
部長

埴岡義弘

(株)リクルートスタッフインダ  
東海ユニット長

幹事

伊藤尚敏

(株)アイシン・コラボ  
取締役社長

加賀谷彰

旭化成アマダス(株)  
支店長

梅田浩之

アデコ(株)  
東海第2営業部長

増田一泰

(株)サンスタッフ  
事業部長

宮良健綱

(株)スタッフサービス  
統括ゼネラルマネージャー

田村富美子

(株)パソナ  
常務執行役員 東海営業本部長

二之湯弘一

(株)ビーハーフ  
支店長

石浦嘉朗

マンパワーグループ(株)  
執行役員 東海・北陸甲信統括部 統括部長

監事(監査)

西村希有子

東栄(株)  
派遣営業部 部長

顧問

牧隆弘

牧WORKS  
代表

平成28年度 中部地域協議会のあゆみ

研修会

第47回(平成28年10月28日メルパルクNAGOYA)

◎参加 40社 (85名)

◎内容/講師

『2030年の労働市場と派遣事業の役割』

リクルートワークス研究所

労働政策センター長 中村天江氏

◎終了後懇親会開催 参加37社 (73名)

協議会PR活動

(1) 派遣元責任者講習 開催協力

(2) 中部地域協議会の案内を配布

(3) 定時総会・研修会の記録・報告 実施記録の掲載

平成29年度 中部地域協議会の主な行事

研修会予定

第48回(平成29年10月20日メルパルクNAGOYA)

◎内容/講師

『クランボルツに学ぶ夢のあきらめ方』

株式会社ニッチモ

代表取締役 海老原 嗣生氏

◎終了後懇親会開催

「地域の心づな」第24号の発行

平成29年9月20日配布・配信予定

広報活動

ロビー活動やマスコミ対応を通じて、労働者派遣事業の現状と今後の労働者派遣制度のあり方について対外的な広報活動を行う。

会員企業募集中

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、左記までお問合わせ下さい。

連絡先

日本人材派遣協会 中部地域協議会

事務局 山本 光子

土井 剛

住所 名古屋市中区新栄町1-5 栄中央ビル6F

パソルテンプスタッフ株式会社

TEL 〇五二一九五三―五〇三五

FAX 〇五二一九五三一五〇〇六

(本文中敬称は略させていただきます)

編集発行人

中部地域協議会

広報担当 増田 一泰

平成二十九年九月発行

住所 〒448-0858

刈谷市若松町一丁目九五番地  
名鉄刈谷ビル3F

TEL 〇五六六(二四)二七〇八