

# 労働者派遣法改正案、人材会社の64.5%が「派遣期間の上限変更」で影響を受けると回答

## ～ 2014年2月時点 労働者派遣法改正案についての人材会社アンケート ～

日本最大級の製造業求人情報サイト『工場ワークス』(<http://04510.jp/>)、総合求人情報サイト『お仕事マイサーチ』(<http://www.haken.or.jp/>)などの求人情報サイトを運営する株式会社アイ・アム&インターワークス(本社:東京都港区、代表取締役社長:雨宮 玲於奈)は、弊社求人情報サイトを利用されている人材会社を対象に、2014年1月29日に厚生労働省労働政策審議会より発表された「労働者派遣制度の改正について(報告書(案))」の内容についてアンケートを実施いたしましたので、以下のとおりご報告いたします。

### 【調査結果概要】

#### 1. 派遣法改正案の変更内容について

##### 人材会社の64.5%が「派遣期間の上限変更」で影響を受けると回答

人材会社の64.5%が、派遣法改正案で最も影響を受ける変更内容は「派遣期間の上限が「1業務あたり3年」から「1人あたり3年」に変更されること」と回答しました。次いで「専門26業務と自由化業務の区分がなくなる」が13.6%、「雇用期間終了する派遣社員に次の就業先を紹介すること」が9.1%でした。また、現行法との変更内容5項目について、平均すると肯定的な意見が79.1%となりました。

#### 〈現行法からの変更内容についての調査結果〉

- (1) 専門26業務と自由化業務の区分がなくなることについて  
賛成:79.1%、反対:20.9%
- (2) 派遣期間の上限が「1人あたり3年」に変更されることについて  
賛成:89.1%、反対:10.9%
- (3) 3年の派遣期間終了後に1:派遣先の正社員としての直接雇用依頼、2:新規派遣先の紹介、3:人材会社での無期雇用のいずれかを行うことが義務化されることについて  
賛成:71.8%、反対:28.2%
- (4) すべての人材会社に国の許可を義務付けることについて  
賛成:89.1%、反対:10.9%
- (5) 人材会社にキャリア形成支援の取り組みを義務付けることについて  
賛成:66.4%、反対:33.6%

#### 2. 派遣法改正後の人材会社の変化について

##### 企業規模により「取り扱う求人の雇用形態」が変わる

派遣法改正後に人材会社が最も変わる点は、中小企業<sup>(※)</sup>の「派遣法改正後に取り扱う予定の求人の雇用形態」で、「引き続き派遣の求人をメインに取り扱っていく予定」と回答したのは中小企業<sup>(※)</sup>が65.1%に対し、大手企業<sup>(※)</sup>は82.6%と17.5%の開きがありました。

※ 中小企業:100人以下又は5,000万円以下、大手企業:100人以上又は5,000万円以上

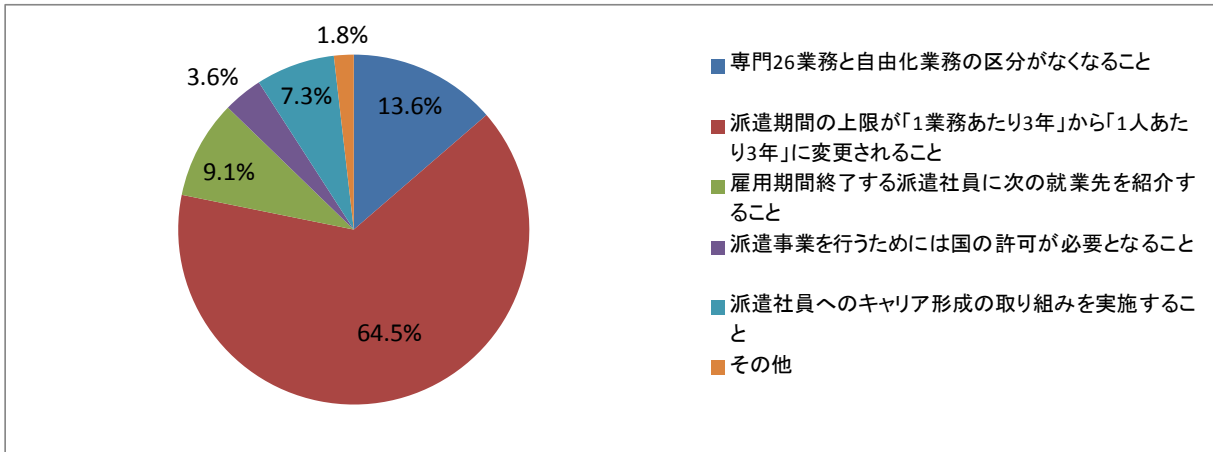
(中小企業の定義:中小企業庁FAQ「中小企業の定義について」を参照 <http://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq01.html>)

## 1. 派遣法改正案の変更内容について

### 人材会社の64.5%が「派遣期間の上限変更」に最も影響を受けると回答

派遣法改正案で最も影響を受ける変更内容は「派遣期間の上限が「1業務あたり3年」から「1人あたり3年」に変更されること」と人材会社の64.5%が回答しました。次いで「専門26業務と自由化業務の区分がなくなること」（13.6%）、「雇用期間終了する派遣社員に次の就業先を紹介すること」（9.1%）となりました。

Q. 御社にとって、今回の労働者派遣法改正案で一番影響を受ける点を教えてください。(n=110)



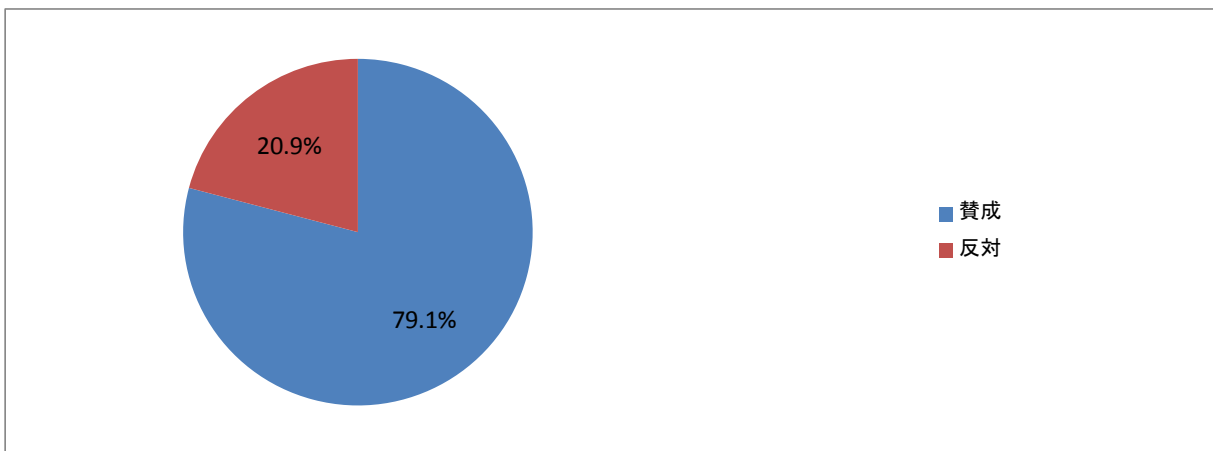
### 《現行法からの変更内容についての調査結果》

現行法との変更について、平均すると肯定的な意見が79.1%となりました。

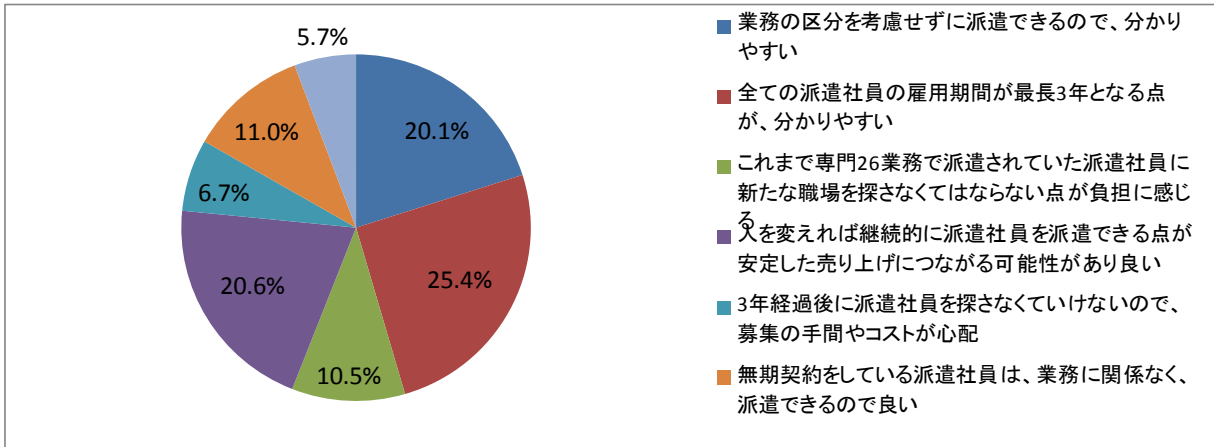
#### (1) 専門26業務と自由化業務の区分がなくなることについて

専門26業務と自由化業務の区分がなくなることについて、「賛成」が79.1%、「反対」が20.9%となりました。変更についてポジティブな意見が多く見られ、「全ての派遣社員の雇用期間が最長3年となる点が、分かりやすい」（25.4%）、「人を変えれば継続的に派遣社員を派遣できる点が安定した売り上げにつながる可能性があり良い」（20.6%）、「業務の区分を考慮せずに派遣できるので、分かりやすい」（20.1%）となりました。

Q. 御社は専門26業務と自由化業務の区分がなくなることに賛成ですか？反対ですか？(n=110)



Q.その理由は以下のうちどれか教えてください。(n=209) ※複数回答



【その他の回答】

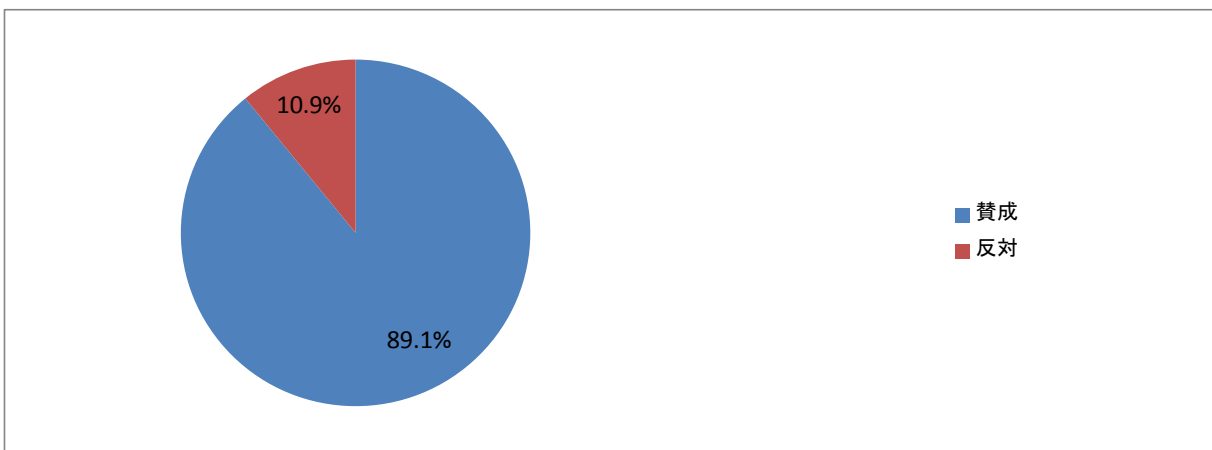
- ・多くの職場が、継続的に派遣が利用できることになれば、26業務について特例にすることはないと考えるから。
- ・今まで、期限がない業務で就労できた派遣社員が、3年で終了せざるを得ない。
- ・反対でも賛成でもない。どちらにしても26業務に関してはメリット・デメリットがあるから。

(2) 派遣期間の上限が「1人あたり3年」に変更されることについて

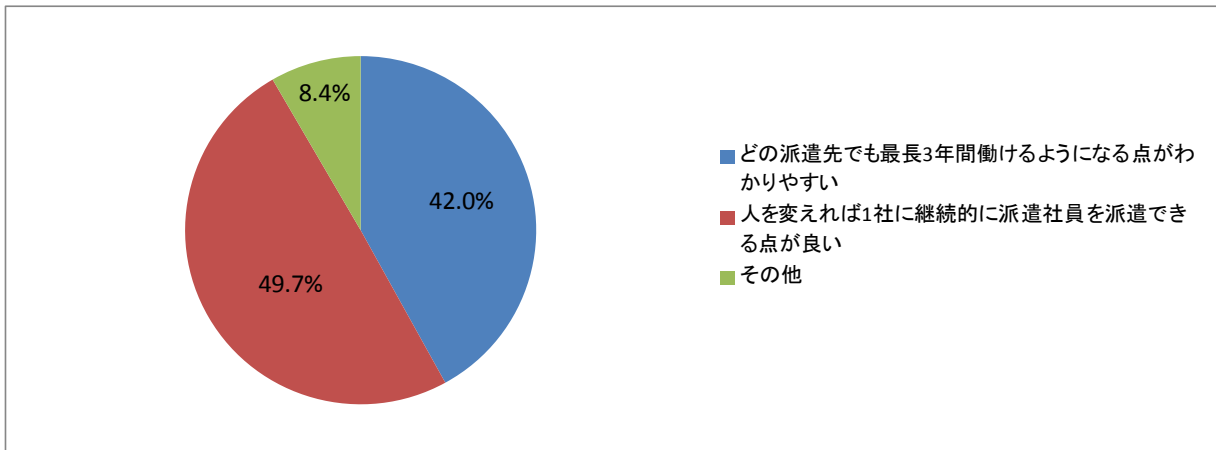
派遣期間の上限が「1業務あたり3年」から「1人あたり3年」に変更されることについて、「賛成」が89.1%、「反対」が10.9%となりました。

「人を変えれば1社に継続的に派遣社員を派遣できる点が良い」(49.7%)、「どの派遣先でも最長3年間働けるようになる点がわかりやすい」(42.0%)と、派遣期間の上限の変更をポジティブに受け取っている点が多い結果となりました。

Q. 御社は派遣期間の上限が「1業務で3年」から「1人で3年」に変更される予定であることについて、賛成ですか？反対ですか？ (n=110)



Q.その理由は以下のうちどれか教えてください。(n=143) ※複数回答



【その他の回答】

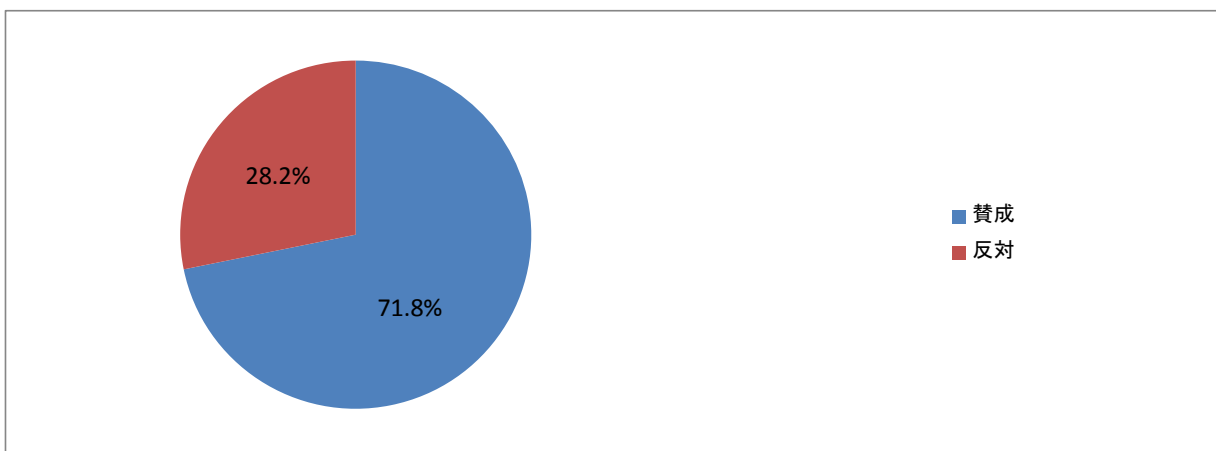
- ・稼働人員の安定化がはかれ売上の変動が少なくなる。
- ・企業側の臨時的派遣活用の目的と、求職者側の応募目的（誰でも均等に3年間の就業機会が提供される）が両立できている事。
- ・派遣期間終了後の派遣社員への職場提供が難しい為。
- ・そもそも、期限は必要ないと思われる。

(3) 3年の派遣期間終了後に 1:派遣先の正社員としての直接雇用依頼、2:新規派遣先の紹介、3:派遣会社での無期雇用のいずれかを行うことが義務化されることについて

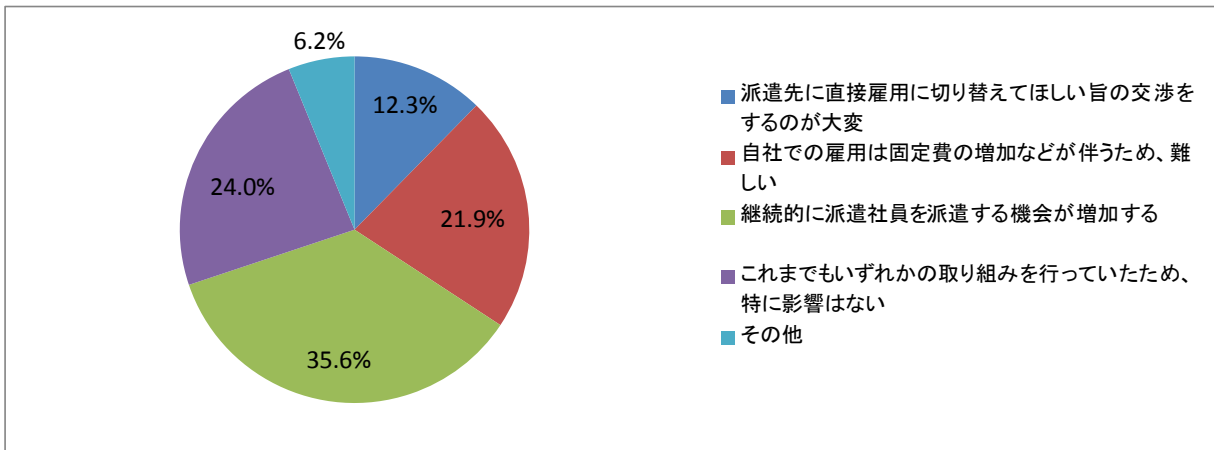
3年の派遣期間終了後の義務化については、「賛成」が71.8%、「反対」が28.2%となりました。

「継続的に派遣社員を派遣する機会が増加する」(35.6%)、「これまでもいずれかの取り組みを行っていたため、特に影響はない」(24.0%)、「自社での雇用は固定費の増加などが伴うため、難しい」(21.9%)となりました。

Q. 御社は3年の派遣期間終了後、1:派遣先の正社員としての直接雇用依頼、2:新規派遣先の紹介、3:御社での無期雇用のいずれかを行うことについて、賛成ですか？反対ですか？(n=110)



Q.その理由は以下のうちどれか教えてください。(n=146) ※複数回答



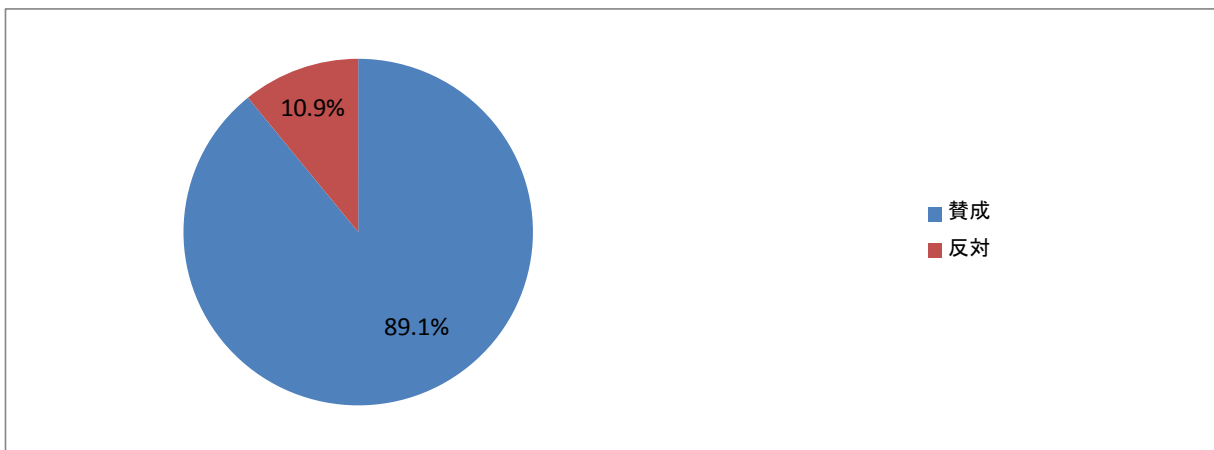
【その他の回答】

- ・派遣元で常用雇用となることで派遣先での抵触日の定めがなくなり、無期限での雇用が可能となる為、コア業務を任せることができ、派遣社員のモチベーションUPに繋がる。
- ・派遣先への直接雇用働きかけは以前から取り組んでいることであり、就業者目線で考えても必要なことであると考える。

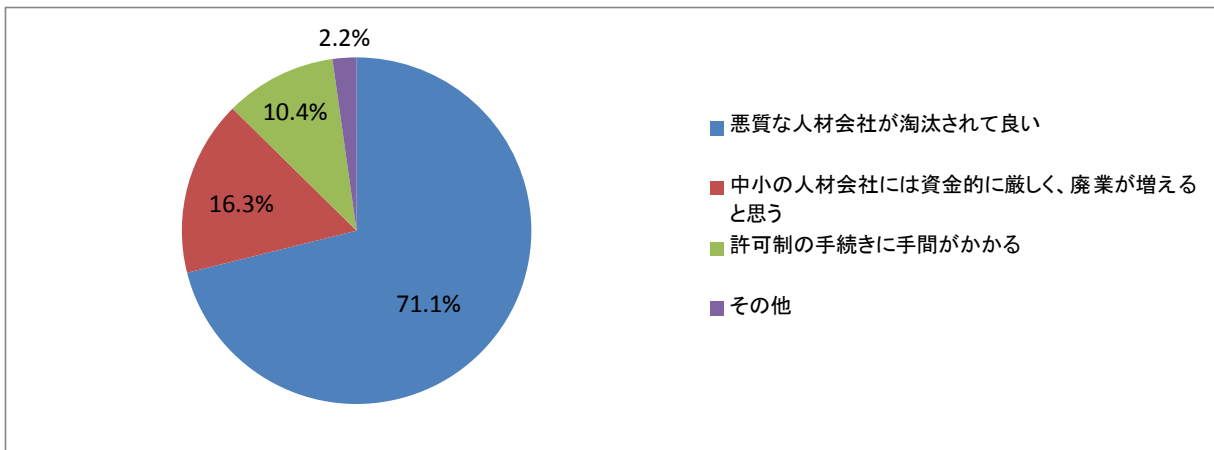
(4) すべての派遣会社に国の許可を義務付けることについて

すべての派遣会社に国の許可を義務付けることについては「賛成」が89.1%、「反対」が10.9%となりました。「悪質な人材会社が淘汰されて良い」(71.1%)の回答が多く、変更についてメリットを感じている人材会社が多数となりました。

Q. 御社はすべての人材会社に国の許可を義務付けることについて、賛成ですか？反対ですか？(n=110)



Q.その理由は以下のうちどれか教えてください。(n=113) ※複数回答



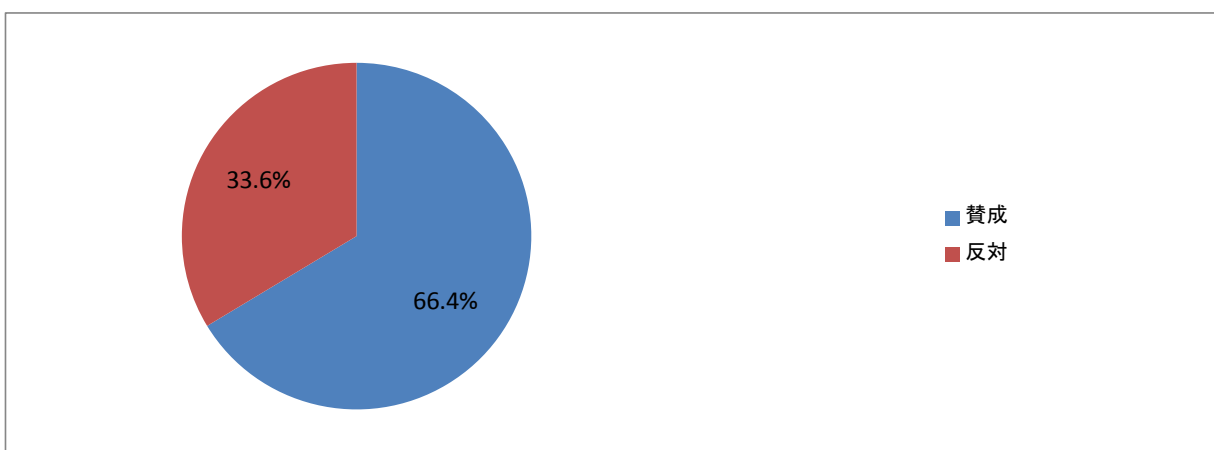
【その他の回答】

- ・悪質とまで言いませんが、労基法を無視した対応をする人材会社があると聞くためです。
- ・届出制で審査基準が甘いのをいいことに、違反となる派遣を当たり前のように横行している会社が多いのが現状であり、今回のように審査を受け認可制にするのは当然かと感じる。
- ・一定の基準は必要と考えます。

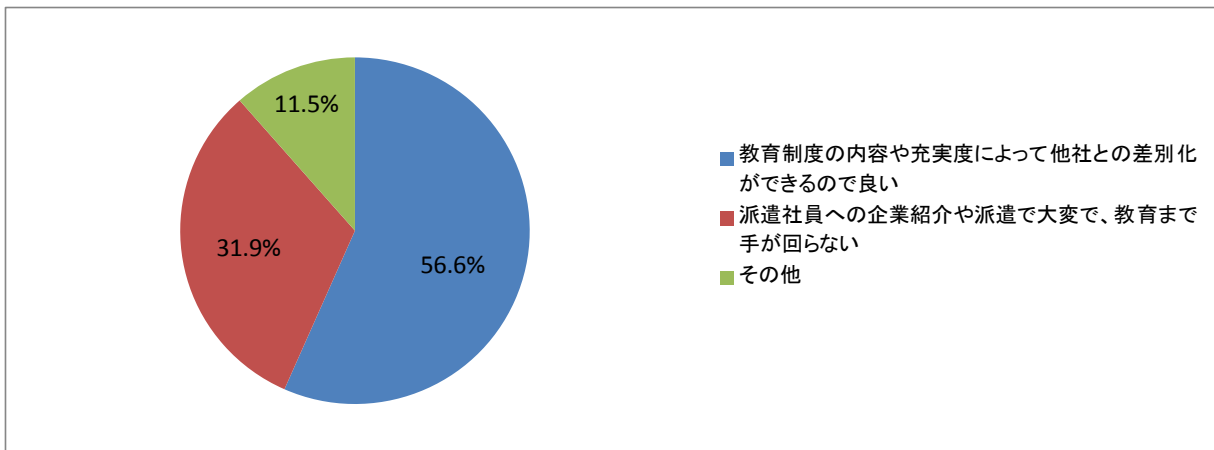
(5) 人材会社にキャリア形成支援の取り組みが義務付けられることについて

人材会社にキャリア形成支援の取り組みが義務付けられることについては、「賛成」が66.4%、「反対」が33.6%となりました。「教育制度の内容や充実度によって他社との差別化ができるので良い」(56.6%)と感じている人材会社が多い中、「派遣社員への企業紹介や派遣で大変で、教育まで手が回らない」(31.9%)という意見も多い結果となりました。

Q. 御社は人材会社が派遣社員へのキャリア形成支援の取り組みを実施することについて、賛成ですか？  
反対ですか？ (n=110)



Q.その理由は以下のうちどれか教えてください。(n=135) ※複数回答



【その他の回答】

- ・今までも自社での取り組みを考えていたが、制度として確立されれば業界全体の動きが出来上がり、結果現場の環境も改善されるはずなので良い。
- ・教育には相当な資金と環境が必要だからです。

## 2. 派遣法改正後の人材会社の変化について

### 企業規模により「取り扱う求人の雇用形態」が変わる

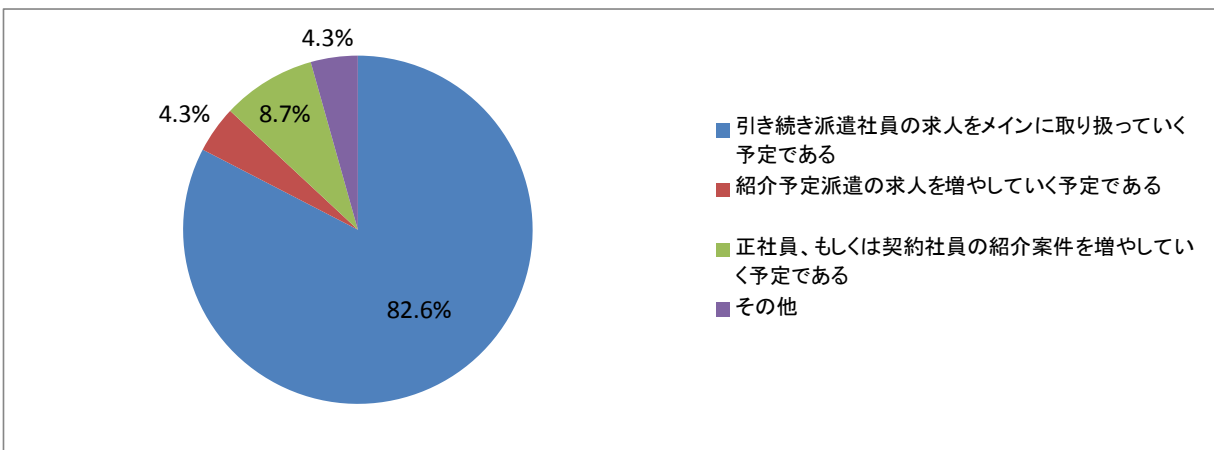
派遣法改正後に人材会社が最も変わる点を企業規模で見ると、「派遣法改正後に取り扱う予定の求人の雇用形態」で、「引き続き派遣社員の求人をメインに取り扱っていく予定」と回答した人材会社では中小企業<sup>(※)</sup>が65.1%に対し、大手企業<sup>(※)</sup>は82.6%と17.5%の開きがありました。

また、「正社員、もしくは契約社員の紹介案件を増やしていく予定である」(中小企業<sup>(※)</sup>: 11.6%、大手企業<sup>(※)</sup>: 8.7%)、「紹介予定派遣の求人を増やしていく予定である」(中小企業<sup>(※)</sup>: 11.6%、大手企業<sup>(※)</sup>: 4.3%)と大手企業<sup>(※)</sup>に比べ中小企業<sup>(※)</sup>は派遣社員以外の雇用形態も幅広く扱っていく予定であることが分かりました。

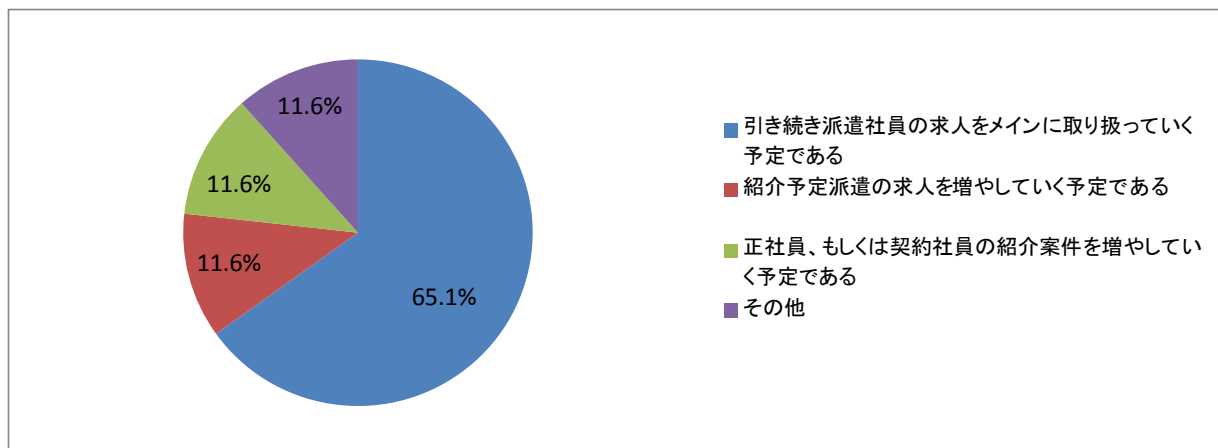
※ 中小企業：100人以下又は5,000万円以下、大手企業：100人以上又は5,000万円以上

(中小企業庁FAQ「中小企業の定義について」を参照 <http://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq01.html>)

Q. 御社は労働者派遣法改正後も現在と同じように派遣社員の求人をメインに取り扱っていく予定ですか？ 【大手企業】(n=23)



Q. 御社は労働者派遣法改正後も現在と同じように派遣社員の求人をメインに取り扱っていく予定ですか？ 【中小企業】 (n=86)



【調査概要】

- 調査対象：弊社サービスを利用されている人材会社
- 調査方法：インターネットによる調査
- 有効回答数：弊社サービスを利用されている人材会社の方 110 名
- 調査期間：2014 年 2 月 20 日～2014 年 2 月 26 日

■株式会社アイ・アム&インターワークスについて

代表取締役会長 河村 直人  
 代表取締役社長 雨宮 玲於奈  
 所在地 東京都港区西新橋 1-6-21 NBF 虎ノ門ビル 8 階  
 設立 1991（平成 3）年 3 月  
 資本金 1 億 5,000 万円  
 URL <http://imiw.jp/>  
 事業の内容 メディア事業  
 ソリューション事業  
 有料職業紹介事業

運営サイト 工場ワークス URL : <http://04510.jp/>  
 お仕事マイサーチ URL : <http://www.haken.or.jp/>  
 アパレルワークス URL : <http://apworks.jp/>  
 Waccl (わっくる) URL : <http://waccl.com/>  
 転職エージェントアイ・アム URL : <http://www.i-am.jp/>

関係会社 日本データビジョン株式会社 URL : <http://www.jdv.co.jp/>