

# 「ハケン」のホントの14の嘘



私たちは「日本人材派遣協会が公開している  
「ハケン」のホントというタイトルの冊子を見て驚いた。

社団法人が作成したこの冊子は、  
余りにも事実をゆがめた記述が多かったからだ。

そこで、私たちは、この冊子を全面的に批判する「ハケン」のリアルを  
皆さんにお伝えするためにこの冊子を作成した。

赤字が私たちの「リアル」な事実である。



**働く女性の全国センター**

ACW2 (Action Center for Working Women)

**派遣労働者ワーキンググループ 編**

## 【 も く じ 】

### ハケンの「リアル」 ～ハケンの「ホント」の14の嘘～

- 「派遣は非正規労働の一部です」
- (1) アメリカ・フランスは一時的・臨時的なハケンだけです。 ..... 3
- 「派遣を積極的に評価・選択している労働者は多くいます。」
- (2) 正社員になれる人はどれだけいるのですか？ ..... 4
- 「大切なのは「自分に合った働き方」かどうかです」
- (3) そんなの、あたりまえのことです。 ..... 5
- 「派遣労働は中高年者や子育て後の女性向きの働き方です」
- (4) ハケンで育休とれた人はどれだけいるのですか？ ..... 6
- 「労働者派遣は失業予防と労働力の需給調整に貢献しています」
- (5) ハケン切りしといて失業予防ってどういうことですか？ ..... 7
- 「日雇い派遣にまつわる問題は労働条件の問題です」
- (6) 日雇い派遣は、勝手に使い捨てですか？ ..... 8
- 「短期派遣労働者＝ネットカフェ難民＝ワーキングプアではありません」
- (7) 短期で食べれる人を問題にしているわけではありません。 ..... 9
- 「派遣労働者の働き方は様々で賃金は働き方に応じたものです」
- (8) 平均年収292万円でも、働きに応じているっていえるのですか？ ..... 10
- 「雇用・社会保険の加入を徹底させます」
- (9) 社会保険要求すると時給減らされます。 ..... 11
- 「派遣事業主は過剰な利益を得ているわけではありません」
- (10) 実際、仕事してる人って誰ですか？  
働いている人より会社が儲かるって変です。 ..... 12
- 「派遣労働を通じて能力開発・キャリア形成が可能です」
- (11) 資格をとっても一生ハケンです。 ..... 14
- 「派遣で働きたい人にはその機会を提供し、正規雇用希望の人にはその支援をします。」
- (12) 働きたいからではありません。  
生活のためにガマンしてるだけだってわかりませんか？ ..... 15
- 「仕事と人を結びつけるのが派遣会社の使命です。」
- (13) 派遣切りの責任はないのですか？ ..... 16
- 「コンプライアンスを徹底した事業運営を推進します。」
- (14) 協会関係者が違法行為をしています。 ..... 17

本当に「ホント」?

「非正規雇用って、ほとんど派遣なのでは？」

派遣は非正規労働の一部です。

雇用形態を分類するときに、「正規」に対比して「非正規」という言葉が使われます。「非正規」とは、「雇用者」から「役員」「正規雇用」を除いた雇用者をさします。派遣労働者は急速に拡大したことから、「非正規」の代表のように言われます。しかし、現実には、パート・アルバイトの 1 / 11、「非正規」の 6.3%に過ぎません。雇用者全体で見てもわずか 2.0%なのです。

欧米諸国と比較しても、労働人口の内訳構成に大差はなく、派遣労働者の比率が特に高いということもありません。

社団法人 日本人材派遣協会「ハケン」のホント より  
<http://www.jassa.jp/corporation/rikai/03.html>

怒

「ハケン」のリアル

アメリカ・フランスは一時的・臨時的なハケンだけです。

人材派遣協会の表、派遣は非正規雇用の一部ですという根拠としているが、厚生労働省の 2010 度の労働白書の上段の表では、正社員として働ける会社がなかったから正社員以外の就業形態で働いている者の割合は、2003 年以降派遣労働者が最も多い。2003 年は、製造業派遣が解禁された年である。また非正規雇用の中でも、間接雇用はハケンだけである。アメリカ、フランスの派遣労働は均等待遇原則が貫かれていて日本の派遣とは性質が違います。

正社員として働ける会社がなかったから正社員以外の就業形態で働いている者の割合

(単位 %)

年	正社員・出向社員 以外の計	契約社員	臨時的雇用者	パートタイム労働者	派遣労働者
1999年	14.0	29.3	10.2	8.5	29.1
2003年	25.8	36.1	20.2	21.6	40.0
2007年	18.9	31.5	14.6	12.2	37.3

本当に「ホント」?

「派遣で働いている人って、「正社員になれない」から？」  
派遣を積極的に評価・選択している労働者が多くいます。

派遣労働者の働く意識を、ネガティブにお考えの方々が多いのに驚きます。  
派遣労働と正規雇用は、それぞれに良さがあるのではないのでしょうか。派遣労働は、働き方の1つの選択肢です。派遣労働を積極的に選択された方々の自発性を尊重してください。正規雇用者でも、無限責任や長時間労働等その労働環境に不満を持つことはありますし、不当な処遇に対して抗議したり、人間関係の煩わしさに悩むこともあります。

社団法人 日本人材派遣協会「ハケン」のホント より  
<http://www.jassa.jp/corporation/rikai/04.html>



## 正社員になれる人はどれだけいるのですか？

いずれのアンケートも、人材派遣協会と UI ゼンセンと規制に反対しているところのデーターです。2010 年労働白書の上段の表では、派遣労働者の 51.6%(2007 年)他の就業形態に変わりたいと応えており非正規雇用の中でももっとも多い%です。サンプル数も厚生労働省調査より少なすぎます。

他の就業形態に変わりたいとする者の割合

(単位 %)

年	非正社員の計	契約社員	臨時的雇用者	パートタイム労働者	派遣労働者
1999年	13.5	20.4	21.9	8.8	22.9
2003年	22.9	32.1	34.0	20.2	31.2
2007年	30.6 (90.9)	50.2	36.1	22.6	51.6

資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

本当に  
「ホント」?

「定着は善」で「流動は悪」なのでしょうか？  
大切なのは「自分にあった働き方」  
かどうかです。

「正規雇用」だけが望ましい働き方である、という価値基準は、正しいのでしょうか。

働く立場に係らず満足度にほとんど違いがないのは、自分に合った働き方かどうか、自分の求めている仕事内容かどうかという点が重要だからなのです。正規雇用と派遣労働では、それぞれの選択理由が大きく異なっていることがそれを示しています。

働く側の意思があり、人を求める側の考えがあります。労働者のニーズに応える多様な働き方があり、その多様性を認める社会こそが、成熟した良い社会といえるのではないのでしょうか。

社団法人 日本人材派遣協会「ハケン」のホント より  
<http://www.jassa.jp/corporation/rikai/05.html>



**怒**

「ハケン」のリアル

そんなの、あたりまえのことです。

このタイトル、定着は善で、流動は悪なのでしょうか？という書き方がおかしいです。生存権保障もできずに住居も丸ごとハケン切りした事実を忘れたのでしょうか？満足度調査は、サンプル数が極めて少なく、どこから調べたのかも不明確です。また、ハケン就業を選択した理由も、雇用が安定しているから自分の都合のよい時間に働けるから、正社員として働ける会社がなかったからが、20%前後ですが、やむを得ず、ハケンで働いている人が多く、満足している人が50%近いこの統計自体に疑問です。しかも、この統計は上段が2005年下段が2007年で大量の派遣切りのあった2008年以前の古いものです

本当に「ホント」?

「派遣って20、30歳代に限られた働き方でしょうか？」  
**派遣労働は中高年齢者や子育て後の女性向きの働き方です。**

派遣労働は20歳代～30歳代の方が多いのが特徴です。しかし、中高年齢(45歳以上)や、子育て後の女性にも仕事の間を提供しています。

正規雇用の人口には、ほとんど増減が見られませんから、中高年齢者、特に女性の派遣労働者の増加はそのまま、こうした方々に仕事の間を増やしていることとなります。

高齢者や子育て後の女性に働く間を与える派遣労働は、これから一層進む少子高齢化社会において、大きな役割が期待されます。

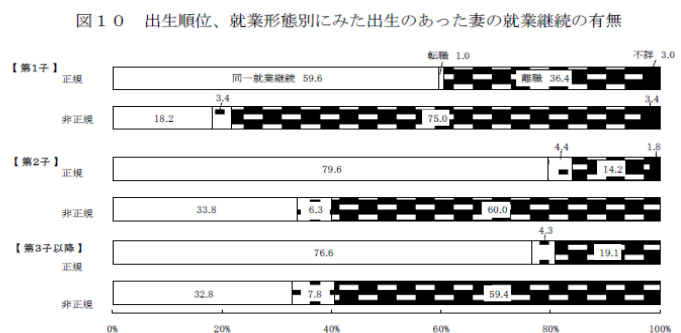
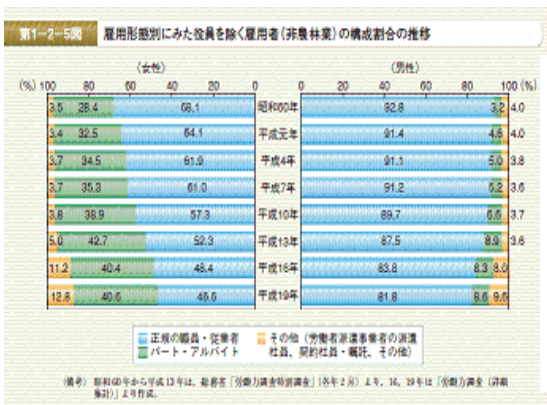
社団法人 日本人材派遣協会「ハケン」のホント より  
<http://www.jassa.jp/corporation/rikai/06.html>



## ハケンで育休とれた人はどれくらいいるのですか？

「派遣労働者を女性が望んでいる。ワークライフバランスのためにも必要。」  
 何度も、何度も、厚生労働省の審議会の中で経営者側から言われました。ホントにそうでしょうか？

上記の表は、人材派遣協会が子育て後の女性向きの働き方の根拠とした表です。  
 2003年、派遣労働が禁止業務を除いて自由化され規制緩和が進んでから、どんどん増大してきたことの流れです。下記右の表は、派遣労働が解禁された1985年から2007年までの表です。女性労働者の非正規化が進んだのは一目瞭然です。また、一番下の表で見ると、非正規雇用の75%の人たちが出産を機会に離職しており、派遣労働者も育児休業だけ取らせて、雇止めされるケースが増えています。





本当に「ホント」?

「労働者派遣が失業率を高くしているのでは？」

労働者派遣は失業予防と労働力の需給調整に貢献しています。

自分の能力を生かした仕事をしたい。  
体力的に長時間労働は無理、短時間で働きたい。  
家事負担と両立できる仕事をしたい。  
家計補助のため働きたい。  
年金等との関係で多くの収入はいらぬが 社会に出ていたい。

非正規雇用を否定するならば、こうした方々に働く場はなくなります。労働者派遣事業の役割は、こうした方々と仕事を結びつけることであり、雇用の創出と経済の活性化に貢献しています。

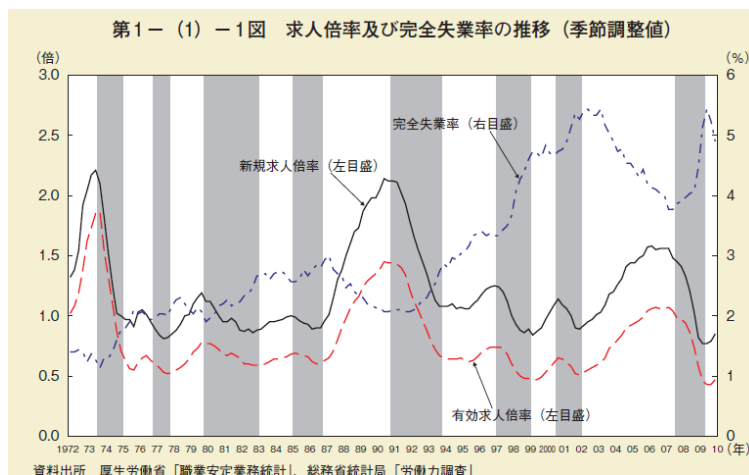
社団法人 日本人材派遣協会「ハケン」のホント より  
<http://www.jassa.jp/corporation/rikai/07html>



ハケン切りしといて失業予防ってどういうことですか？

日本人材派遣協会は、労働者派遣は失業予防と言っています。上のグラフは、その根拠とされているものです。よく見てみると、2008年度が最後です。2008年から2009年にかけて大量の派遣切りが起きたことは、記憶に新しいことです。下が、2010年までの失業率のグラフです。

ハケン契約で、10年以上契約更新を繰り返し、派遣切りされた人たちのことを、どう考えているのでしょうか。あまりにも、詭弁としか言いようがありません。



本当に  
「ホント」?

「日雇い派遣って、問題視されることが多いですよね？」

**日雇い派遣にまつわる問題は  
労働条件の問題です。**

日雇い派遣が大きく取り上げられ問題視されていますが、以前から派遣では短期のニーズがあり、またそれに応じて働く方々がいるのです。

取り上げられている問題は、賃金から不当な天引きがある、移動拘束時間の賃金が支払われない、仕事に必要な物を買わされた等、労働者本来の権利が侵されていることにあります。こうした問題は、労働者派遣制度の問題ではなく、労働基準法上の問題なのです。期間が短い、日々雇用であるからではありません。

労働者の権利を侵害する行為は許されません。私たちは、適正な雇用管理の指導に努めていきます。

社団法人 日本人材派遣協会「ハケン」のホント より  
<http://www.jassa.jp/corporation/rikai/08.html>



**日雇い派遣は、勝手に使い捨てですか？**

短期派遣労働者の人材派遣協会の統計は、あまりにもサンプル数が少なく経営者に都合のよい統計です。派遣で働いて便利な人は、親元に、パラサイトできる学生や被扶養者ではないでしょうか？労働者の権利は、確かに、労働基準法で明示されていますが、派遣労働者の多くは、労働基準法の権利行使することが即雇い止め、契約更新されなくなるリスクを背負っています。

日雇いで、生活できる人は、良いですが、大部分は、生活できないのに有効求人数が少なく、また転職したくてもハケンの職務経歴を出ただけで、直接雇用に行くのは、ハードルが高いのが現状です。また、日雇いでも、10年も努め続けていた人も、常用型とみなされ、会社の都合の良いように解雇されてしまうのが現状で、日雇いハケンと言う働きかた自体が、大きなリスクを背負うものです。



本当に  
「ホント」?

「短期派遣労働者がワーキングプア問題を  
助長しているのでは？」

**短期派遣労働者＝ネットカフェ難民  
＝ワーキングプアではありません。**

短期派遣のみで働く労働者は、短期派遣労働者全体の半数程度です。

また、短期派遣労働者でネットカフェをオールナイトで常用的に利用する方々は、極く少数で、寝泊りの目的で利用している方々は0.4%に過ぎません。ほとんどのネットカフェ利用者は、遊びに絡んでの利用であって、ワーキングプアには繋がりません。

社団法人 日本人材派遣協会 「ハケン」のホント より  
<http://www.jassa.jp/corporation/rikai/09.html>



**短期で生活できる人を問題にしているわけではありません。**

人材派遣協会の表はあまりにもサンプルが少なすぎます。厚生労働省の取り扱い要綱でも日々契約、1ヶ月契約

3ヶ月契約でも1年以上働いていると「常用型」(常時型)と見られています。登録型派遣はほとんどが短期で契約更新されている状態です。また、2010年7月1日からは東京都などは身分証明書がないと宿泊することも出来なくなりました。

本当に  
「ホント」?

「派遣で働くのと正社員とでは同じ仕事内容でも、安い賃金がはらわれているのでは？」

派遣労働者の働き方は様々で  
賃金は働き方に応じたものです。

正規雇用者と派遣労働者との間には賃金差がありますが、これは職務の内容、責任の範囲、勤続年数や、派遣には短時間・短期間の者が含まれることによるものです。

なお、ワーキングプアというのは、一般に「正規雇用並みにフルタイムで働いても、生活保護の水準以下の収入しか得られない労働者層」を指します。生活扶助基準の平均年収との差は約100万円あり、派遣労働者をワーキングプアということはできません。

社団法人 日本人材派遣協会「ハケン」のホント より  
<http://www.jassa.jp/corporation/rikai/10.html>



平均年収292万円でも、働きに応じているっていえるのですか？

派遣労働者は、平均年収が292万円で生活扶助基準の平均年収と約100万円の差がありワーキングプアとは言えないといっています。

高度な専門的知識を必要とするという名目で始まった、専門26業務が、女性の派遣のほとんどです。

その高度に専門的な業務の派遣労働者の平均年収は、低すぎます。

ワーキングプアとはいえなければ、正社員の変わりに間接雇用の派遣労働者を雇う方が、使用者にとって消費税の節約に成り、派遣先も解雇しても、責任を問われない形で、雇用の不安材料になっています。決して働き方に応じた賃金とはいえません。

本当に  
「ホント」?

「雇用・社会保険の加入手続きをしない  
派遣会社があるらしいけど？」  
雇用・社会保険の加入を  
徹底させます。

派遣業界は、加入資格をもつ派遣労働者に必ず雇用保険や社会保険(健康・厚生年金)の加入手続きを取っています。もちろん、労災保険については皆加入です。

派遣における労働条件は多様で、労働者も流動的です。そのため、取得・喪失の手続きが多量で煩雑なため、残念なことですが、いまだ 100%の加入手続きが実現されていません。しかし、派遣労働者のセーフティネットとしての生活の安定のために、限りなく 100%に近い加入率を維持することが、派遣業界の責務と考えています。

社団法人 日本人材派遣協会「ハケン」のホント より  
<http://www.jassa.jp/corporation/rikai/11.html>



社会保険要求すると時給減らされます。

2007年の厚生労働省の調査では、労働・社会保険の加入状況についてみると、雇用保険については加入している者が88.7%(常用労働者91.8%、登録型84.7%)自己名義の健康保険については、加入している者が85.1%(同88.2%、80.9%)自己名義の厚生年金については、加入している者が82.4%(同85.7%、78.2%)となっている。下記の統計は、2005年で古く、この数字とも違う。どこからアンケートで入手したのか不明である。

また、業界健保組合は、入りたいと言わないと入れてもらえないことが多く、加入するときに、時給を下げることを条件とするなど、現場の実感とかけ離れた数値であり、サンプル数も、きわめて少ない。

社会保険は、加入要件があれば入れることは、当然のことであり、派遣元会社の情報提供を明確にすれば正確な数字が取れるはずであり、なぜ、アンケートの結果を基にするのか、違法行為を意図的に隠蔽するものに見える。

本当に「ホント」?

「派遣会社は 30%もの利益を得ているんでしょ？」

派遣事業主は過剰な利益を得ているわけではありません。

「派遣料金」-「派遣労働者の賃金相当額」=「利益」

この図式は正しくありません。

社会保険料の事業主負担分は？

有給休暇の負担分は？派遣元社員の人件費は？

派遣元事業所の家賃は？

派遣労働者の募集・広告費は？

これらは無料ではないのです。利益率 3 割の過剰な利益を得ているという意見があります。3 割の中には、雇用主として負担すべき費用が含まれており、営業利益は 1~2%程度でしかありません。他の業種と比較して決して 高いとはいえません。短期派遣の場合には、社会・雇用保険料の負担は少なくなりますが、手続きやマッチングの手間が増え、結果として利益に差はなくなります

社団法人 日本人材派遣協会「ハケン」のホント より  
<http://www.jassa.jp/corporation/rikai/12.html>

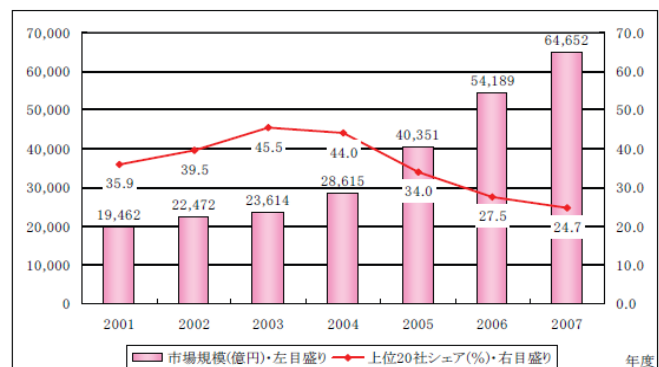


仕事してる人って誰ですか？働いている人より会社が儲かるって変です。

上記の表は、スタッフへの賃金を正當に支払っており、過剰な利益を得ていないと言う根拠に使われています。しかし、時給 1435 円は、最近では、会社の取る中間マージン率が公開されておらず、実際に仕事をしている派遣社員より、中間マージンの方が多いなどと言う事例や、登録型派遣では、時給が 1000 円を割っている事例も多くなっています。一番下段の表は、派遣が自由化されて、2001 年から 2007 年までの派遣事業の市場規模をあらわしたのですが、いかに、派遣会社が暴利をむさぼってきたかが分かります。

ココまで、拡大し利益を上げながら 2008 年に、多くの派遣労働者を解雇したのです。派遣会社の人権感覚があまりにも、鈍磨していることの現れです。

図 1. 人材派遣市場の市場規模と売上高上位 20 社の占有率の推移



上位 20 社占有率は、主にオフィス事務派遣をメインとしている事業者の売上高をベースに抽出・算出した。各年度の市場規模は厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果について(各年度)」(一般労働者派遣と特  
別労働者派遣の売上高の合計)をもとに矢野経済研究所推計

本当に「ホント」?

「派遣労働で能力開発は難しい？」

派遣労働を通じて能力開発・キャリア形成は可能です。

派遣労働では、能力開発・キャリア形成ができないといわれますが本当でしょうか？  
 派遣労働は「就社」ではなく「就職」だといわれます。能力の向上・拡充を図るために、正規雇用のように社内のジョブローテーションに頼るのではなく、自身がしたい仕事に就くことでその機会を増やしたり、経験を重ねることで、高い能力が求められる派遣先に移っていくことができます。  
 派遣労働を通じた能力開発・キャリア形成は可能であり、そのための支援を私たちは行なっています。

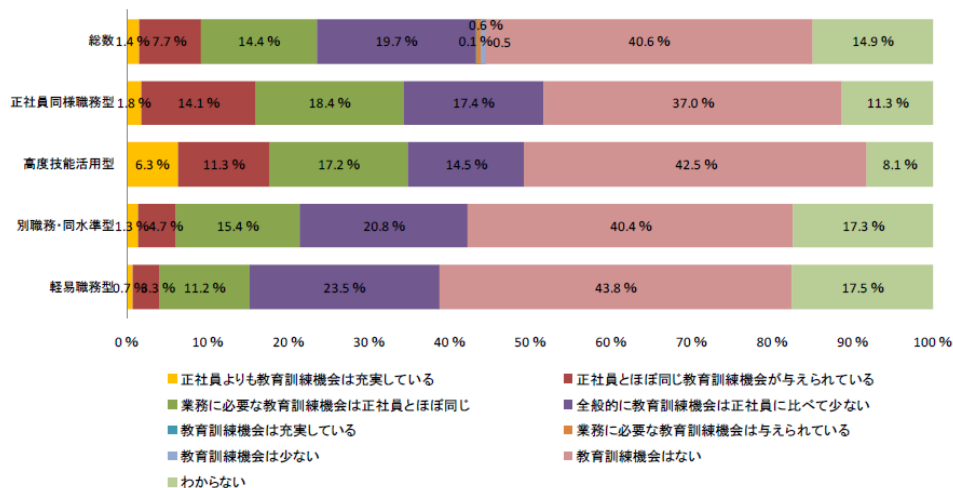
社団法人 日本人材派遣協会「ハケン」のホント より  
<http://www.jassa.jp/corporation/rikai/13.html>



資格をとっても一生ハケンです。

上段の表は 2005 年のアンケートですが、下段の表は、2009 年有期労働契約の実態調査の結果です。教育訓練機会はないが、総数では40.5%もあります。派遣労働者の場合は、正社員以上に能力開発をし資格などを取得し専門的な業務をしていますが、決して時給に反映されません。能力開発・キャリア形成が可能というならば、もっと派遣労働者と正社員との待遇格差を見直し均等待遇にすべきです。

第33図 職務タイプ、正社員と比較した教育訓練機会別有期契約労働者の割合



本当に「ホント」?

「派遣労働者は、みんな正規雇用を希望しているのでは？」

派遣で働きたい人にはその機会を提供し、  
正規雇用希望の人にはその支援をします。

派遣労働者は全て正規雇用を目指しているというわけではありません。  
言うまでもなく、全ての人には「勤労の権利」があり「職業選択の自由」があります。  
派遣を希望する、あるいは派遣を通じて直接雇用を希望する方が 43.4%、直ぐにでも直接雇用を希望する方が 49.5%います。  
私たちは、派遣で働き続けたい方にはその機会をきちんと確保し、また正規雇用を望む方には、それに向けて必要な情報提供、援助を積極的に行っています。

社団法人 日本人材派遣協会「ハケン」のホント より  
<http://www.jassa.jp/corporation/rikai/14.html>

怒

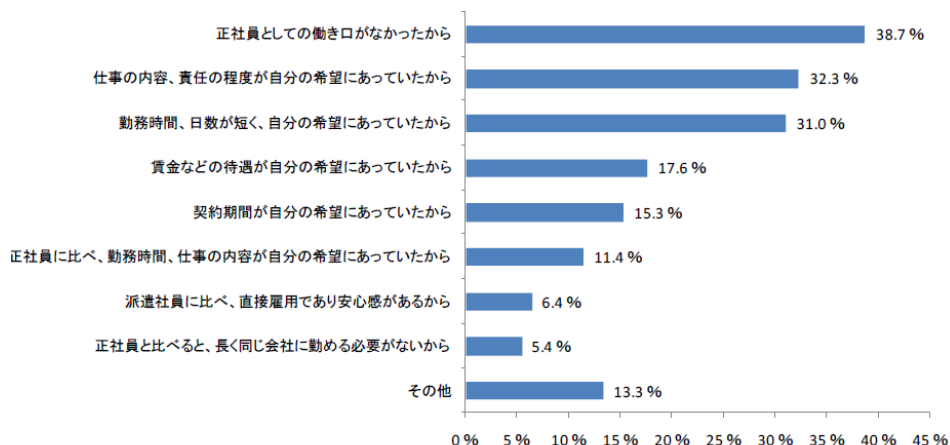
「ハケン」のリアル

働きたいからではありません。生活のために  
ガマンしてるだけだってわかりませんか？

上の表は、人材派遣協会の 2007 年のアンケート調査。この表は、とても意図的に感じます。  
なぜなら、人材派遣協会は派遣事業所が主たる会員の組織です。自分の雇い主に下記の問いを聞かれたら正直に答えられるか疑問です。

下段の表は、2009 年に出された、有期労働契約研究会の調査結果で、第 1 は、正社員としての働き口がなかったからが、一番多く、38.7%、派遣社員と比べ直接雇用で安心感があると言う答えも、6.4%あります。

第 3 図 契約期間を定めて就業している理由別有期労働者の割合





本当に「ホント」?

「派遣会社の使命とは何なのでしょうか？」  
**仕事と人を結びつけるのが、派遣会社の使命です。**

自分にあう仕事が見つからずに悩んでいる労働者はたくさんいます。  
 条件にこだわらないが仕事がない、という深刻な悩みの方から、希望する職種・内容の仕事がない、自分の技術や技能が求人条件に満たない、賃金・給料があわない、といった希望と現実とのギャップに悩んでいる方。そして、勤務時間や休日などがあわないといった生活スタイルとのギャップに悩む方。年齢階層別に見ても仕事につけない理由は、実に多様です。  
 派遣会社の使命は、こうしたミスマッチの解消にあります。労働者派遣事業は、多くの仕事と多くの労働者を結びつけることで、働く場を創造して行きます。

社団法人 日本人材派遣協会「ハケン」のホント より  
<http://www.jassa.jp/corporation/rikai/15.html>



## 派遣切りの責任はないのですか？

仕事と人を結びつけるのが、派遣会社の使命ならば、最後まで面倒を見て欲しいです。  
 上の表が、協会が根拠とする表です。

しかし、下段の表は、2009年の有期労働契約研究会で出された、雇い止めの理由別の表です。一番下に派遣労働者の場合と派遣以外の場合で統計を取っていますが、景気要因などの理由による業務量の減少で切られているのは、派遣労働者が51.4%、派遣以外は、35%と、有期契約の中でも派遣労働者のほうが不安定な働き方であることは、明確です。

第39表 職務タイプ・派遣労働者、雇い止めの理由別有期契約労働者の割合

正社員と比較した職務タイプ・派遣労働者	解雇・雇止め経験のある有期契約労働者計		雇い止めの理由(複数回答 3つまで)							
			景気要因などによる業務量の減少	経営状況の悪化	勤務成績	担当していた業務・職務の打ち切り・終了	契約期間の満了	契約回数・契約期間・年齢の上限に達したため	その他	特に説明なし
総数	(50.2)	100.0	42.0	32.3	20.2	21.2	27.6	6.7	14.7	6.7
職務タイプ										
正社員同様職務型	(53.7)	100.0	45.4	36.4	20.4	18.3	26.7	7.7	12.8	6.9
高度技能活用型	(63.4)	100.0	46.4	40.0	20.0	30.0	24.3	6.4	16.4	5.7
別職務・同水準型	(53.6)	100.0	40.9	30.8	19.1	19.3	24.8	6.2	19.3	6.6
軽易職務型	(44.9)	100.0	38.4	27.8	20.6	23.9	30.7	5.5	14.6	6.4
事業所に正社員がない場合	(38.9)	100.0	34.9	23.8	22.2	20.6	23.8	11.1	9.5	12.7
派遣労働者										
派遣労働者である	(61.9)	100.0	51.4	36.5	17.7	24.6	30.3	4.8	11.0	5.5
派遣労働者でない	(44.0)	100.0	35.0	29.1	22.1	18.6	25.5	8.1	17.5	7.6

注：( ) は全有期契約労働者に対する、自分もしくは同僚が解雇・雇止めされた経験のある有期契約労働者の割合である。

「誰もが派遣労働に悪いイメージを持っているようだけど？」

本当に「ホント」?

コンプライアンスを徹底した  
事業運営を推進します。

わが国では人口が減少に転じ、労働力供給も今後抑制されていきます。社会の活力を維持し経済発展を続けるためには、一人ひとりの仕事と生活との調和を保つことが重要です。つまり、多様で自由な働き方を実現して、より多くの人々に仕事の場を提供していかなくてはならないのです。その多様性を実現するのが、労働者派遣事業です。

一般社会での派遣のイメージは、それほど悪いものではありません。これからも、労働者派遣事業主は、コンプライアンスを徹底した、そして労働者保護を最優先にした事業運営を行い、労働者と派遣先の満足度向上を目指していきます。

社団法人 日本人材派遣協会「ハケン」のホント より  
<http://www.jassa.jp/corporation/rikai/16.html>



協会関係者が違法行為をしています。

上の表は、協会の表ですがサンプルが少なく信用できません。下記は、2009年の有期労働契約研究会がおこなった調査結果で、派遣労働者の41%が、トラブルにあったと回答しています。

コンプライアンスの徹底と言いながら、スタッフサービス、ヒューマンリソシア、ヒューマンステージなど、人材派遣協会の元、理事長初め理事の会社でも違法が摘発されたのが現実で行政処分されています。

第42-1表 職務タイプ・派遣労働者、雇止めをめぐるトラブルの有無、原因別有期契約労働者の割合

(単位：%)

正社員と比較した職務タイプ・派遣労働者	解雇・雇止め経験のある有期契約労働者計	トラブルになったことはない	トラブルになったことがある	トラブルの原因(複数回答 3つまで)				
				雇止めの理由が納得できなかった	雇止めの人選が納得できなかった	契約更新の可能性について労使の認識が異なっていた	雇止めの予告がなかった、あるいは遅かった	その他
総数	(50.2) 100.0	58.6	41.4 [100.0]	[52.8]	[24.4]	[13.4]	[27.7]	[21.9]
職務タイプ								
正社員同様職務型	(53.7) 100.0	58.3	41.7 [100.0]	[53.3]	[28.7]	[15.2]	[27.3]	[20.9]
高度技能活用型	(63.4) 100.0	46.4	53.6 [100.0]	[64.0]	[29.3]	[24.0]	[22.7]	[12.0]
別職務・同水準型	(53.6) 100.0	56.7	43.3 [100.0]	[52.3]	[21.8]	[9.6]	[29.9]	[22.3]
軽易職務型	(44.9) 100.0	61.9	38.1 [100.0]	[51.4]	[19.2]	[10.8]	[28.2]	[24.0]
事業所に正社員がない場合	(38.9) 100.0	55.6	44.4 [100.0]	* [35.7]	[28.6]	[14.3]	[25.0]	[35.7]
派遣労働者								
派遣労働者である	(61.9) 100.0	59.0	41.0 [100.0]	[58.1]	[28.0]	[13.7]	[33.5]	[14.1]
派遣労働者でない	(44.0) 100.0	58.2	41.8 [100.0]	[48.9]	[21.8]	[13.1]	[23.5]	[27.6]

注：( ) は全有期契約労働者に対する、自分もしくは同僚が解雇・雇止めされた経験のある有期契約労働者の割合である。  
注：[ ] は雇止めをめぐる自分もしくは同僚にトラブルがあった有期契約労働者を100とした割合である。

- (1)「派遣は非正規労働の一部です。」
- (2)「派遣を積極的に評価・選択している労働者は多くいます。」
- (3)「大切なのは「自分に合った働き方」かどうかです」
- (4)「派遣労働は中高年者や子育て後の女性向きの働き方です」
- (5)「労働者派遣は失業予防と労働力の需給調整に貢献しています」
- (6)「日雇い派遣にまつわる怒りの問題です」
- (7)「短期派遣労働者＝ネットワーキングプアではありません」
- (8)「派遣労働者の働き方は「ハケン」のリアルな働き方に応じたものです」
- (9)「雇用・社会保険の加入を徹底させます」
- (10)「派遣事業主は過剰な利益を得ているわけではありません」
- (11)「派遣労働を通じて能力開発・キャリア形成が可能です」
- (12)「派遣で働きたい人にはその機会を提供し、  
正規雇用希望の人にはその支援をします。」
- (13)「仕事と人を結びつけるのが派遣会社の使命です。」
- (14)「コンプライアンスを徹底した事業運営を推進します。」

