

派遣法

と

関連法規

知っていることが 信頼に繋がる

第12回 派遣検定

派遣検定
合格者がいます



第12回派遣検定が全国5会場で開催された。618人が受験し154人が合格した。合格率は24・9%。同検定を主催する人材ビジネスコンプライアンス推進協議会は、「合格率は前回よりもかなり上がりました。派遣法改正後初の試験なので皆さんはよく健闘したと思います」と述べている。検定開始から6年が経ち、通算7,847人が受験、2,515人が合格した派遣検定。今号では第12回検定の詳細を報告しよう。

総力特集派遣検定 Part 1

結果、総評と解説

〈試験概要〉

- ▼実施日 平成28年2月17日
- ▼開催地 仙台、東京、名古屋、大阪、福岡の5会場
- ▼出題 労働者派遣法、労働基準法、労働安全衛生法、個人情報保護法、社会保険等より50問
- ▼配点 1問2点
- ▼合格点 100点満点中80点

「弊社では、リーダー職以上の社員は全員派遣検定合格が必要で」と誇らしげに語るのは今回受験率第2位を達成したアーデントスタッフの鈴木大介営業部次長。「名刺に合格マークを刷り込んでいますから、クライアントさんからは、これは何ですか？と会話が始まります。そこで厳しい合格率を含めお話しするたいへん驚かれ喜ばれます」。

今回で12回目となった派遣検定だが、いまや確実に業界のステータスになってきているようだ。その厳しい合格率は今回多少上向いた。

前回より上昇した合格率 派遣法以外の労働法が課題

総受験者数は618人で154人が合格した。合格率24・9%は前回（20・6%）より上昇した。昨年9月30日の派遣法改正施行後初の検定であり、その改正法からも複数問出題された。派遣法全体の正答率は75・3%と高く、派遣法に対する勉強の成果があらわれている。

イラスト／まえかわひろし

【第12回 派遣検定 結果】

合格率

24.9%



	仙台	東京	名古屋	大阪	福岡	合計
受験者数	23名	293名	69名	183名	50名	618名
合格者数	6名	85名	12名	47名	4名	154名
合格率	26.1%	29.0%	17.4%	25.7%	8.0%	24.9%

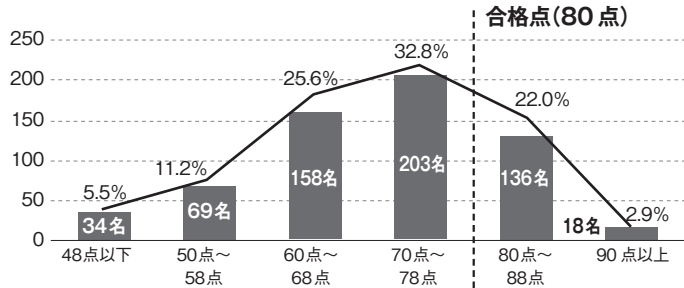
受験者総数は618名、合格者数は154名。狭き門だったが、前回の合格率20.6%より上昇。派遣法改正の影響を考慮すると、健闘と言える。

平均点は70点、あと一步で合格点という人が多い

平均点

70.1点

「もう一步」で合格点
70~78点
203名

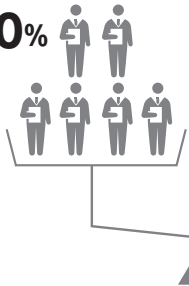


平均点は70.1点で前回の68.3点よりも上昇した。図2の分布を見ればわかるが、合格点に近い人が200人以上もいた。それだけに前述のケアレスミスはもたない結果といえよう。

派遣検定「事前研修」受講者は合格率が高い

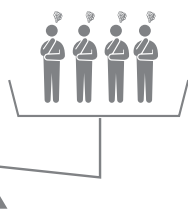
事前検定受講者
合格率

31.0%



未受講者
合格率

19.2%



一方、派遣法以外の労働基準法、労働契約法、安全衛生法の正解率は55・8%と低い。これらの出題は基本的な問題が多く、正解率の低さは「派遣法を重点的に勉強している」受験者の多さを示しているようだ。主催者は「他法規の基は最低限知っておく必要があります。どのような出題が見られるかは、当協議会が出版している『派遣法問題集』に詳しいので参考にしていただきたい」と話している。他方、一般常識問題の正解率が低い。問題50の「日本の過去10年の非正規雇用労働者の概況に関して、誤っているものを選択する」問題。5つある選択肢の中で

「非正規雇用労働者の半分以上は派遣労働者である」が誤っている。非正規雇用労働者の内派遣労働者は6%程度しかないから、主催者側は「上記を選択することはそれほど難しいとは思えないのですが、正解率47%は少し低かったように思います。最終問題で疲れてしまっていること、問題文の『正しい』ものと『誤っているもの』の選択を間違えた、などが考えられますが、いずれにしてもケアレスミスであり、もったいない結果でした」と評価している。今回の検定の取材で、合格者お二人から印象的な話をうかがった。お一人は、「今回受験してみても大変勉強になりました。会社として推進すべき資格」として提案してみたいです」というもの、もう一つは「事前研修の時ですが、100人以上常時派遣利用しているクライアントさんの派遣担当者2名に遭遇しました」という派遣先社員の受験者に関する話だ。改正派遣法では派遣先に求めるものも増加しており、しっかり把握しておく必要がある。派遣先の受験者が今後ますます増えてくるのではないだろうか。

合格率24.9%の難関な試験で合格した受験者たちは、どのような企業に所属し、どのように勉強をしたのだろうか。合格率上位企業5社の中で、トップ1位、2位となった企業の派遣検定への取り組み、受験者の素顔、モチベーション、勉強法などを紹介する。

私はこうして合格しました!

アーデントスタッフ

横山友絵さん(写真左)

社歴:入社5年目/職種:営業部主任

野村彰太さん(写真右)

社歴:入社1年目/職種:営業部



どのように勉強しましたか?

横山/会社の勉強会があります。さらに派遣検定の前後に模擬テストと解説の勉強会も。皆で学ぶ機会が持てる会社の体制が大きいです。ま

野村/事前研修受講後からは過去問題を徹底的に復習しました。試験1カ月前からは土日に各1日4時間集中的に勉強しました。

試験のどこが難しかったですか?

横山/文章を読み込む力がまだ足りません。

野村/キャリアコンサルティングや雇用安定措置に苦戦しました。残業手当問題も月給ベースで考えることが難しかったですね。

合格を通知された時の気持ちと、周囲の反応はどうでしたか?

横山/実は試験の後正直自信がなかったのですが、合格通知をいただいて震えました。非常に嬉しかったのと自信ができましたね。

野村/終了直後は落ちたな、と思いました。もっと頑張らなければダメだなと。通知をいただいた時は驚きと安心感が先立ちました。

派遣検定に合格したことを今後どのように活かしていきますか?

横山/営業先で早速合格を報告させていただきました。今後派遣法に関わる部分も自信を持って説明できる自信が持てたことが大きいです。

野村/合格したからどうこうではなく、これからも勉強し続けていきます。

今後受験される方へのメッセージをお願いします。

横山/勉強しておいて損はない検定です。自分自身が一つ大きくなったような気がしますのでぜひおすすめしたいです。

野村/この仕事では、知識がなければスタッフ様やクライアント様に迷惑をお掛けすることになります。合格が目標というよりは知識を身につけてそれを仕事に活かしていける良い機会として捉えて欲しいです。

テンプスタッフ・テクノロジー

小野口 舞さん

社歴:入社4年目

職種:コーディネーター



どのように勉強しましたか?

平日は朝晩の通勤時の電車内で、時間がある時には家でも1時間ほど問題集を中心に、比較的時間が取れる土日には、2~3時間集中的に勉強しました。

試験のどこが難しかったですか?

文章を慎重に読みすぎて時間が足りなくなりましたので、勉強時にも時間配分を意識するなど、試験を想定して取り組めればよかったと反省が残りました。

合格を通知された時の気持ちと、周囲の反応はどうでしたか?

試験の手応えがあまり良くなかったのですが、合格を知った時は驚きましたし、とても嬉しかったです。コツコツ勉強してきたことが結果につながったと思います。また、直属の上司やチームのメンバーも喜んでくれましたので、努力した甲斐があったと感じました。

派遣検定に合格したことを今後どのように活かしていきますか?

今回の受験や受験勉強を通して、実際の業務に関連する分野、また業務としては直接携わらない分野含め、改めて振り返ることが出来ました。昨年の派遣法改正を踏まえた出題もあり、曖昧になっていた点も理解をすることができました。

今後業務を進める上で今回得た知識を活かすことは関連する法律や情報についても把握し、より質の高いサービスを提供していきたいです。

今後受験される方へのメッセージをお願いします。

派遣検定は、派遣に関する法律や動向を理解するための検定です。講習会参加や自己学習を通じて、たくさんの知識を得ることが出来ましたし、自分の業務に活かせるものも多くありました。この経験を通し、基本を振り返るという意味でも派遣業界で働く方には、ぜひ受験すべきだと感じました。合格、不合格といずれかの結果はついてきますが、自分のスキルアップと、派遣業界のプロとして活躍していくために、役立つ知識を得られると思います。

合格率が高い企業はここだ！

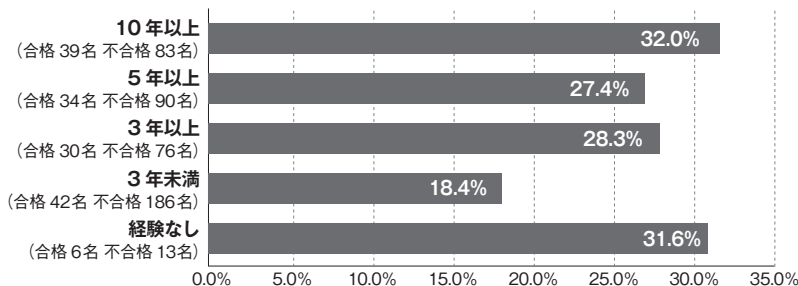
表1 合格率トップ5

受験者数 10 人以上の企業で合格率
上位 5 社を抽出

	会社名	合格率
1	テンプスタッフ・テクノロジー株式会社	47.1%
2	株式会社アーデントスタッフ	40.0%
3	株式会社グロップ	33.3%
4	株式会社アドミック	31.6%
5	株式会社ニッソーネット	30.3%

**表2 派遣事業の
キャリアと合格率**

キャリア 10 年以上の合格率はやはり高い。ただ経験 5 年以上よりも 3 年以上の合格率が高いのにも注目。経験なしの合格率が高めなのは受験者数がかもともと少ないのも一因



合格率トップ2

株式会社アーデントスタッフ

営業部 鈴木大介 次長

- 1 貴社は「派遣検定」をどのように捉えどのように取り組んでおられますか？

派遣会社ですので全従業員が持っていないかならない資格と考えています。営業担当は顧客と直接接しますので一番重要ですが、面接を担当するコーディネーター、事務作業も含めて全員がしっかりとした法律的知識を持つということがクライアントさんやスタッフさんからも求められていることだと考えております。派遣検定の合格率が低いというのも好意的に捉えております。そこまでの厳しい検定を通ったという価値が重要です。

- 2 受験動機はどのような社員に対して行なわれますか？

リーダー職以上の社員は全員派遣検定合格が必要です。また、事前に社内で試験を実施し、選考を通ったものだけが受験できるシステムです。

- 3 「派遣検定」の効果をどのようにお考えですか？

知識面での定着、習熟が図れます。私は名刺にマークを印刷していますので「どのような検定ですか」などと興味を持たれ、合格率の低さなどを含めてお話しするとクライアントさんの反応は上々です。ステイタスですね。

- 4 「派遣検定」合格への具体的対策は？

1 週間ほど受験者全員での勉強会を希望者ですが就業時間後にやっております。

- 5 「派遣検定」の結果を社外、社内で利用していますか？

先ほどお話しした名刺含めステイタスとして利用しています。

合格率トップ1

テンプスタッフ・テクノロジー

経営企画室 田中伸幸 室長

- 1 貴社は「派遣検定」をどのように捉えどのように取り組んでおられますか？

弊社では、「人材サービスに必要な知識向上のため、全管理職を対象に派遣検定の受験を推奨しています。その理由として、管理職の知識が向上すれば、全体のレベルも向上すると考えたからです。最近では管理職の影響を受けて一般社員の受験が増えています。

- 2 受験動機はどのような社員に対して行なわれますか？

管理職を対象としていますが、一般社員が希望して受験するケースも増えており、合格者にはインセンティブの支給も行っています。

- 3 「派遣検定」の効果をどのようにお考えですか？

合格に向けて自ら学ぶことにより、派遣に関する知識が体系化され、フロントに立つ営業やコーディネーターがエンジニアや取引先のご担当者様からの相談やお問合せに対し、より迅速に回答出来るようになって考えています。

- 4 「派遣検定」合格への具体的対策は？

希望者全員が事前研修に参加しています。また、過去問題集を繰り返し解くなどの学習アドバイスも行っています。

自己学習だけでなく、法務担当が間違いの多い項目やわかりにくい法令を解説したコラムを作成し受験者へ配信するほか質問も受け付けています。

- 5 「派遣検定」の結果を社外、社内で利用していますか？

現時点では社員の知識向上のためと位置づけているため、結果の活用については検討中です。

問題ピックアップ

派遣検定では実際どのような問題が出題されているのだろうか。検定は全問が選択問題だが、選択肢を読み込むだけでも慣れていなければ相当手こずるだろう。ここでは人材ビジネスコンプライアンス推進協議会の協力により第12回派遣検定の実際の問題から厳選して5問を取り上げ解説する。

問題9
(派遣法) 正解率 74・7%

1～5の中から、派遣労働者の雇用安定措置に関する記述として誤っているものを1つ選んでください。

1 派遣元事業主は、派遣労働者の希望及び労働者派遣契約における派遣期間を勘案のうえ、労働契約の期間を労働者派遣の期間と合わせる等、派遣労働者の雇用の安定を図るための配慮をするように努めなければならない。

2 派遣先との労働者派遣契約が解除された場合、派遣元事業主が、派遣労働者に対し、労働契約の内容で

ある労働条件の変更を強要することは適切ではない。

3 派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により労働者派遣契約を中途解除する場合、予め相当の猶予期間をもって派遣元事業主に対し申入れを行うことが必要である。

4 派遣元事業主の責に帰すべき事由による労働者派遣契約の中途解除に伴い、派遣労働者が休業することになった場合、派遣先は休業手当に相当する額以上の額について損害賠償を行わなければならない。

5 派遣先の責に帰すべき事由による労働者派遣契約の中途解除に伴い、派遣元事業主が派遣労働者を解雇する場合、派遣先の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより、派遣元事業主が解雇の予告をしなかったときは、派遣先は、30日分以上の賃金に相当する額以上の額について損害賠償を行う必要がある。

【解説】

1は、派遣契約と雇用契約は同じような期間にしましょうということとで正解です。派遣契約が1年可能なのに、雇用契約を3カ月ごとの更新にするような場合が考えられます。

3は、その通り正解で、「相当な猶予期間」とは一般的には30日

です。

4も5も文面その通りで正解です。

2は、労働条件の変更を「強要する」という点で不正解です。労働条件の変更は労使双方の合意が必要です。

問題12
(派遣法) 正解率 87%

1～5の中から、特定有期雇用派遣労働者の雇用安定措置に関する記述として誤っているものを1つ選んでください。

1 雇用安定措置の義務対象者については、派遣先での直接雇用が実現しなかった場合であっても、新たな就業機会の提供、派遣元事業主での無期雇用、その他雇用の安定を図るために必要な措置のいずれかを講じなければならない。

2 雇用安定措置として派遣先に直接雇用の申し込みを依頼するにあたっては、派遣元事業主は派遣先に対し書面の交付により行うのが望ましい。

3 派遣労働者として新たな派遣先を提供する場合、その待遇は従前の派遣契約により派遣されていた際の待遇等に照らし、合理的な範囲のものでなければならない。

4 派遣元事業主が、派遣労働者で

はなく自社の社員として無期雇用の機会を確保し、特定有期雇用派遣労働者等にその機会を提供することも、雇用安定措置のひとつである。

5 雇用安定措置の義務対象者であっても、措置が履行されないまま労働契約の期間が満了した場合は、雇用の終了とともに措置の効力も失われる。

【解説】

1は、派遣先での直接雇用が実現しなかった場合必要な措置でいずれも正解です。(法第30条)

2は、書面の交付が望ましいので正解です。

3は、新たな派遣先の提供の場合合理的な範囲でなければならないので正解です。

4は、自社の社員として直接雇用するのは雇用安定措置の一つですから正解です。

5が間違いで、期間満了で措置の効力が失われることはありません。

問題23
(労働契約法) 正解率 23・7%

1～5の中から、労働契約法に基づく無期労働契約への転換に関する記述のうち誤っているものを1つ選んでください。

1 定年に達した後には有期労働契約

によって引き続き雇用されている労働者の場合は、都道府県労働局長の認定を受けなくても、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は無期転換申込権が発生しない。

2 平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が同一の派遣元事業主との間で通算5年を超える場合、派遣労働者は派遣元事業主に対して無期労働契約の申込みをすることができる。

3 派遣労働者が平成25年4月1日から3年間の有期労働契約を派遣元事業主と締結し、平成28年4月1日に雇用期間を3年とする労働契約を更新した場合には、平成28年4月1日以降に派遣元事業主に対して無期労働契約の申込みをすることができる。

4 派遣元事業主は、派遣労働者に無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とすることができない。

5 有期の業務に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者については、無期転換申込権発生までの期間に関する特例が設けられている。

【解説】

1 が誤っています。定年退職後の有期雇用で無期転換申し込み権が発生しない特例として「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」があります

が、この適用を受けるには都道府県労働局長の認定を受けなくてはなりません。

2 は、平成25年4月1日以降という法律施行以降5年ですから正解です。

3 は、3年の契約を更新した時点で計6年の雇用が見込めるために、その時点で無期転換申し込み権が発生しますから正解です。

4 は、法律の趣旨として許されないので正解です。

5 は、1と同じ特例「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」ですから正解です。この場合も適用を受けるには都道府県労働局長の認定を受けなくてはなりません。

問題42

（派遣法） 正解率 50・8%

1～5の中から、派遣先が受入期間の制限を受けない場合に該当しないものを1つ選んでください。

1 派遣労働者が無期雇用の者である場合。

2 派遣労働者が60歳以上の者である場合。

3 日数限定業務について労働者派遣を受ける場合。

4 施行令第4条第1項各号に掲げる業務について労働者派遣を受ける

場合。

5 産前産後休業、育児休業、介護休業等取得する派遣先労働者の業務について労働者派遣を受ける場合。

【解説】

理事長 括弧 派遣検定は、キャリア形成にも非常に有効

今回の第12回派遣検定の結果を見てみますと、合格率が24・9%

と前回よりも上がりました。協会のコメントにもあるように、改正派遣法施行以降初の検定ということでは受験者の方々は非常に頑張つて学ばれたと感じます。ただし、派遣法からの設問の正解率はある程度高いのに、その他の労働法規からの設問の正解率は低くなっています。派遣法の知識はもちろんです。労働基準法、労働契約法、安全衛生法、最低賃金法などの、派遣法以外の労働法に関する基本的知識も必要不可欠です。

当協議会が出版している「派遣検定問題集」でどのような設問があるかを確認しておくといでしょう。また、当協議会が主催している「事前研修」の出席者は合格率

4の「施行令第4条第1項各号に掲げる業務」は、日雇い派遣禁止の例外措置を定めた政令であり本問とは無関係です。これ以外の選択肢はすべて正解です。



人材ビジネスコンプライアンス推進協議会理事長

外井浩志 (外井(TOI)事務所)

も高くなっています。ぜひ利用していただきたいと思えます。

言うまでもなくこの派遣検定を通してどのように人材業界に貢献できるのか、どついう人を育てていくのかという理念が重要です。そのために派遣関係者の質の向上がなにより大切ですが、一人の社会人として社会に通用し貢献出来る、そのためのキャリア形成としてもこの派遣検定は非常に大切なステップと考えています。次回以降ますます受験者が増え、社会的に広く認知される検定となるように当協議会も努力してまいります。