

労働者派遣法改正に向けての（社）日本人材派遣協会の基本的な考え方

～派遣制度の規制強化に反対します～

～はじめに～

「労働者派遣法」は、1986年の法施行以来、本年（2009年）7月で23年を経ることとなります。この間、労働者派遣サービスは社会に広く普及し、労働者派遣事業は6兆円を超える（厚生労働省平成19年度事業報告）サービス産業となり、社会・経済的な影響度がますます大きくなっています。また、派遣労働者も増加し、総務省統計局「労働力調査詳細集計結果」によると2009年第1四半期では、派遣労働者数は116万人となっています。労働者派遣事業は、今や我が国の経済社会の発展と多くの労働者に雇用機会を提供する上で有用な機能を果たす存在となったといえます。

しかしながら、近年労働者派遣をめぐるさまざまな現象が社会問題として取り上げられ、派遣という働き方すべてが否定的なものとして見られていることについて、私たちは大変遺憾に思っています。私たち自身が襟を正さねばならないことは真摯に受け止め、他方、社会に対して派遣の正しい理解促進を図る努力をしていますが、未だ派遣をめぐる環境は厳しく、派遣制度の規制強化に向けた改正法案が国会に提出されています。また、金融危機に端を発した世界同時不況の影響から、派遣労働者を含めて大幅な雇用調整がなされたことにより、「登録型派遣の禁止」という業界の存亡に係る規制強化が野党を中心に議論されるなど、現在の事態を大変憂慮しています。

労働者派遣が法施行後23年間に果たしてきた実績と今後も我が国の経済社会の発展に必要なシステムであるということについて、冷静な議論をすべきであり、印象（イメージ）に依拠した感情論は避けなければなりません。目的を持って、誇りをいだいて働いている多くの派遣スタッフがいます。派遣という働き方を否定的に見ずに、働き方の一形態として、あるがままにみるべきです。「常用雇用」と「派遣労働」のみを対峙してとらえ、様々な規制を設けようとする考え方は、派遣労働者及び企業の実態を反映していない議論であり、労働者派遣制度を「スタッフと企業の多様なニーズをマッチングさせる働き方」として評価し、位置付けるべきです。

こうした視点から、今後の労働者派遣制度の在り方について私たちの考え方を提言します。

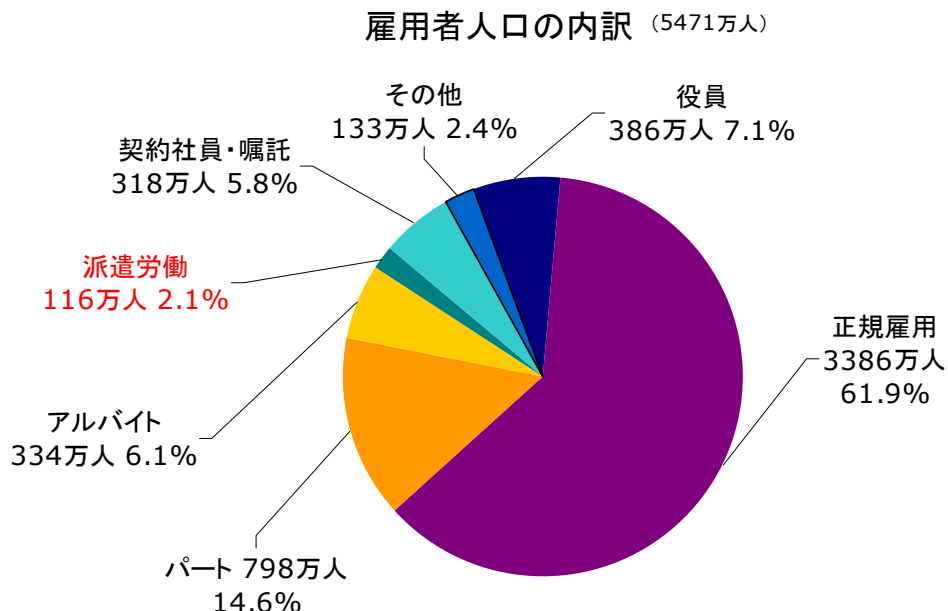
I. 派遣制度改正の方向性

1. 派遣制度の基本的認識

(1) 派遣労働者の位置付け

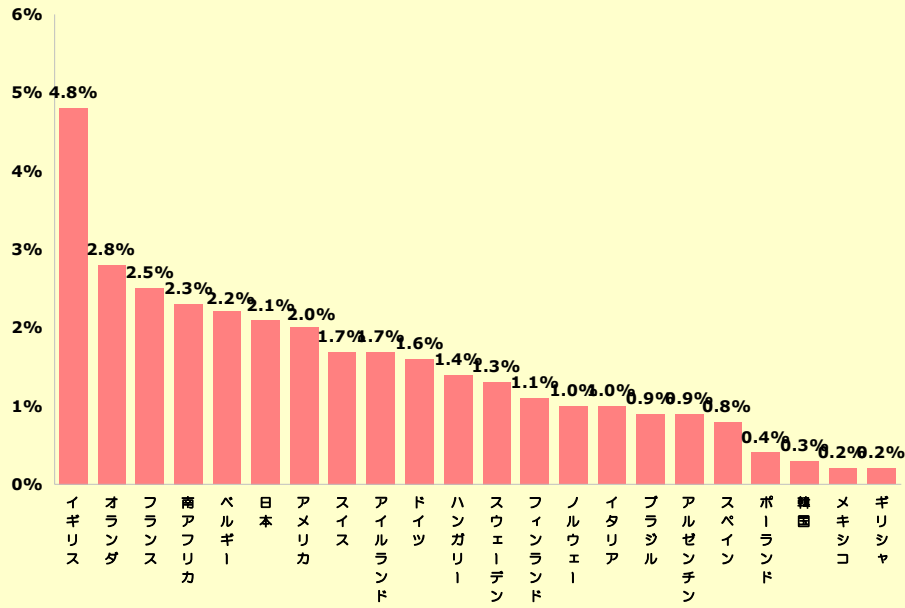
2009年の総務省の調査では、総労働人口のうち雇用者数 5,500 万人、内非正規雇用（呼称の問題については後述）1,700 万人となっています。この雇用者の 1/3 を占める労働者が、雇用全体を担保すると同時に、労働市場における雇用保障機能（失業しても、比較的早く新しい職に就くことができるようにするためのシステム）の担い手ともなっています。ただし、次のような事実について留意が必要です。

◆全雇用者の 3 人に 1 人が、パート・アルバイト、契約社員、派遣などの非正規雇用者になりましたが、その主力は、一貫してパート・アルバイトであり、絶対的に多いのが実態です。派遣労働者は急速に拡大しましたが、総務省統計局「労働力調査詳細集計結果」（2009 年第 1 四半期）によると、雇用者に占める派遣労働者の割合は、わずか 2.1% でしかありません。派遣先進国である欧米各国においても、労働者派遣事業に対する制限の程度差はあっても、派遣労働者人口が就業者人口の 5% を超える国はありません。



出典：総務省統計局「労働力調査詳細集計結果」（2009 年第 1 四半期）

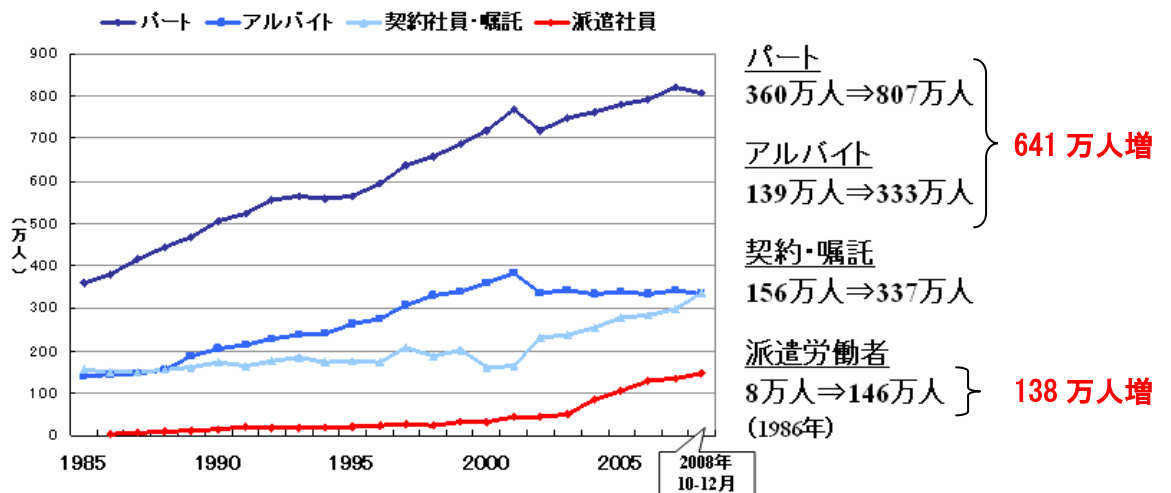
派遣労働浸透率
(フルタイム相当の労働者に占める派遣労働者の割合)



出典: agency work industry around the world 2009 Edition(based on figures available for 2007)

◆派遣法施行前の1985年から2008年までの、24年間の非正規雇用者数の変化は下表のとおりです。これによると、パート・アルバイトの増加人数の合計は641万人と大幅に伸びていますが、派遣は138万人に留まっています。また、2008年に派遣が非正規雇用者全体に占める割合も8.9%と、今だ1割未満でしかありません。したがって、派遣スタッフに焦点を絞って「規制を強化すれば正社員が増える」という考え方には、相当無理があると言わざるを得ません。このように、まず正しいエビデンスを確認し、冷静な議論をするべきです。

1985年⇒2008年の
雇用者数の変化



総務省「労働力調査」より 派遣労働者数の1986-1999年は事業報告集計の一般派遣労働者数(常用換算)

(2) 派遣労働における登録型派遣の機能

スタッフ（労働者）のニーズ

1. 【自由な働き方】職種・勤務地・労働時間・休暇を選びたい
2. 【収入の獲得】就職のセーフティネット機能、本当は別の働き方を希望
3. 【エージェント機能】仕事探し・労働条件交渉・社会保険加入・スキル向上訓練

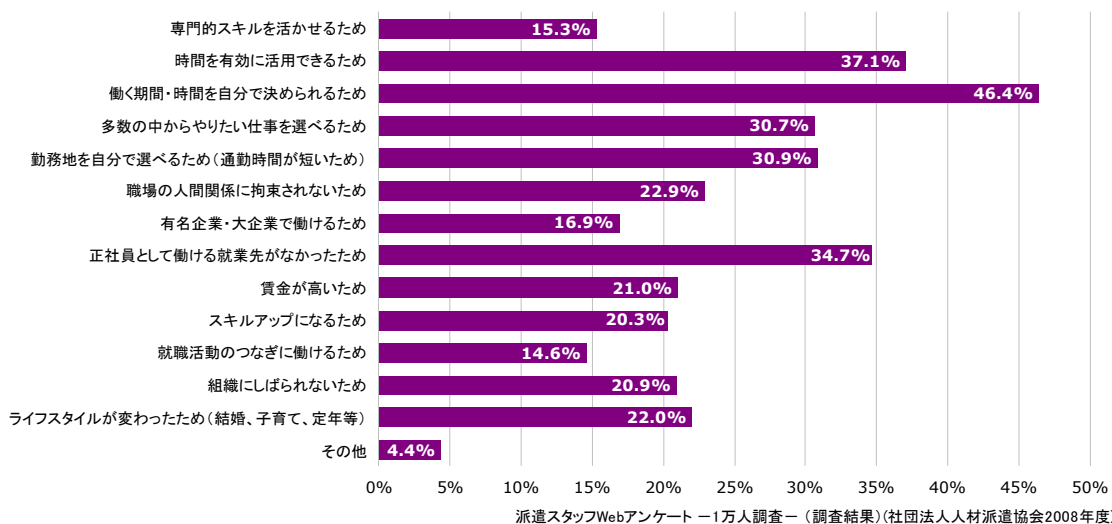
企業のニーズ

1. 【非雇用】雇用管理の省力化
2. 【スピード】採用手続の省力化
3. 【雇用調整】業務の繁閑に対応した雇用の調整を担保したい
4. 【コスト】業務の範囲・責任に比例した報酬※社員を配属しては人件費高になる

◆それぞれのニーズの背景について

- ・まず、労働者ですが、近年労働者の意識の変化が顕著です。個人の価値観の多様化に伴い、仕事と生活に関する意識・ニーズが多様化しています。具体的には、仕事以外の家庭・地域・学習への志向の高まりから、自ら仕事時間と生活時間の配分を個人が考え、その上で働き方（雇用形態・就業場所・職種・賃金）を選択するようになっていきます。派遣を活用することで、ワークライフバランスを実現しているのです。特に、長期間・フルタイムでは働くことのできない事情（育児、介護、年令、体力等）があり、しかし働く必要のある労働者が多数存在し、このような方々に対して、派遣が雇用の場を提供しています。
- ・次に、企業の背景ですが、グローバル化の進展に伴う国際競争の激化の中、国内操業と国内雇用を維持しようとするれば、雇用管理コストの低減と人件費の流動化、低額化が必要なことは明らかなです。さらに、商品寿命の著しい短期化から長期的な需要予測が立たないなかでは、長期雇用を保障できないという現実があります。他方、商品・サービスの高度化、専門化に対して必要な人材、スキルを、必要な時にスピーディに確保する際にも派遣が活用されています。

派遣会社に登録した理由（複数回答）(n=13936)



◆昨今の雇用失業情勢において、2009年5月末、未充足求人が約50万人（しごと情報ネットによる）。一方、失業率は約5%で推移。特に1年以上失業している人は全失業者の約30%を占めています。これは、明らかに求人・求職にミスマッチが生じている証です。今後、産業のさらなる高度化・サービス化の進展が予想される中、いかに迅速且つ円滑に人材の産業間移動を実現するか、また求人・求職のミスマッチを解消するかは大きな課題です。登録型派遣における、エージェント機能、すなわちマッチング及び能力開発機能を活用すべきです。

◆派遣スタッフ及び企業の多様なニーズの迅速・的確なマッチングに関して、もうひとつ重要な派遣のメリットがあります。多くの企業は直接雇用（特に正社員）の採用のハードルを高くしています。学歴、自宅通勤者、縁故などの条件が暗黙のうちにあるのが現実です。しかし、派遣では、派遣会社が能力を見極めて責任を担保するからこそ、求職者は迅速に、そして簡単に仕事に就くことができるのです。このことは、求職者にとって大きなメリットです。

2. 派遣制度改正の方向性

- (1) 派遣の機能（労働市場へのブリッジ機能・労働市場における移動促進機能）を更に強化し、我が国のエンプロイ・アビリティの向上を図るために重要な視点は、派遣制度の基本的な枠組みを見直し、不要な規制の緩和・撤廃をすることと、適切な派遣労働者の保護の両立を図ることだと考えます。

◆具体的には、派遣期間の制限及び業務区分（26業務とそれ以外の業務）の撤廃など適切な派遣制度の枠組みを確立すること、と同時に、社会労働保険の適用・安全衛生の確保・同一価値労働同一賃金の実現・直接雇用への支援・キャリアカウンセリングを含む能力開発の支援など、派遣労働者の保護・支援を確実に行うことと考えます。

- (2) 「労働者派遣法は、万人に理解・周知できる、遵守しやすい簡潔な法律とすべきである」と考えます。

◆派遣法による規制自体が難解で、かつ、現実と合致しない過剰なものとなっており、派遣労働者や派遣元はもとより、派遣先もこれを守ることが著しく困難になっています。また、難解であるがゆえに解釈の余地も大きく、このことが労働局により解釈が異なるなど、裁量行政の弊害を生み出すものとなっています。派遣法が規定する手続や条件については、これを大幅に簡素化し、遵守可能なもの（誰に対しても「守れ」といえるもの）に改めることが必要です。

Ⅱ. 個別の派遣制度について

(1) 派遣対象業務

- 政令で定める 26 業務とそれ以外のいわゆる自由化業務の取扱いの区別をなくす。
企業における業務は多様化し、個人の役割も単一のものではないことを前提とすれば、業務の分類をすること自体が実態にそぐわなくなっています。また、専門性の考え方やその有無も観念の世界であり、平易な制度の構築を目指すためには「政令 26 業務とそれ以外の業務」という業務の 2 階建て方式のあり方を根本的に見直すべきであると考えます。

(2) 派遣禁止業務

- 派遣禁止業務は、職場の安全性を考慮して現行のままとする。
合理的な禁止理由がない限り解禁し、派遣スタッフの「職業選択の自由」を保障すべきですが、建築・港湾・警備の各業務における派遣労働者の安全衛生を考慮し、現行のままとします。

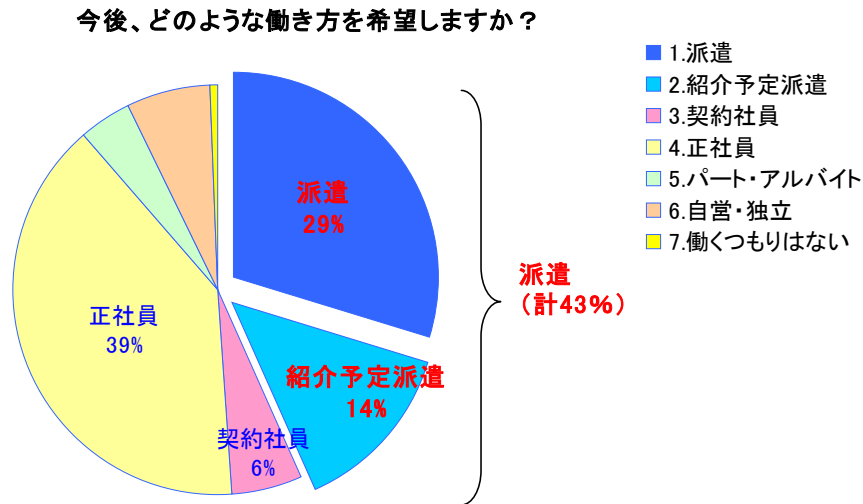
(3) 派遣期間の制限と雇用の申し込み義務

- 派遣先での、派遣スタッフの派遣受入期間については、その制限を撤廃する。また、同一派遣労働者の同一派遣先（部署）への派遣期間は 3 年を限度とする、と同時に雇用の申し込み義務を廃止する。
 - ・ 派遣を「臨時的・一時的」なものと、位置付けることに反対です。長期的な雇用慣行が大きく変容しているとはいえないまでも、派遣を「臨時的・一時的な労働力需給制度」ととらえることは、もはや実態と合わなくなっています。
 - ・ 本来、派遣労働者の雇用の安定と雇用機会の確保を図るため、派遣労働者及び派遣先双方が「派遣就労の継続を希望」をする場合は派遣期間の制限なく就労できるよう取り扱うべきであると考えています。しかし、現行法の「雇用の申し込み義務（40 条 4 及び 5）」に伴う諸問題（下記*）が多いことから、この撤廃と同時に、「同一派遣労働者の同一派遣先（部署）への派遣期間は 3 年を限度とする」制度を提案します。勿論、この 3 年を超えて当該派遣労働者を派遣先が使用したい場合、また当該派遣労働者が（直接雇用で）継続して働きたい場合は、双方の意思確認、紹介予定派遣への移行等、「良好な雇用」への橋渡し役として、派遣元が必要な支援を行います。

* 本来、採用（雇用）というものは、求職・求人双方の当事者の積極的な意思表示があればこそ、採用（雇用）が成立し、この維持・継続が期待できるのである。このことからすると、現行法や行政の指導に基づく直接雇用は、必ずしもこの維持・継続や労働条件の向上が期待できるも

のではないと考える。

* 機会は平等に開かれるべきであるが、現実の経済社会では、「すべてが正社員では企業経営が成り立たない」ということも直視しなければならない。



出典：社団法人日本人材派遣協会「派遣スタッフWebアンケート-1万人調査-（調査結果）」（2008年度）

（4） 事前打合

● 一定のルールの下、派遣元の雇用責任を前提に、最低限の「事前打合」が行えるようにすべきである。

- ・ 派遣先・派遣労働者双方からのミスマッチを理由とした中途終了を防止するために、また、派遣先は、自らの事業のために派遣労働者を直接指揮命令し、派遣就業にともなう業務の成果に責任を持つこと及び派遣先は第三者から派遣労働者の使用者責任を問われる可能性もあることから、派遣先が派遣労働者の適性を直接把握したいとする意向は妥当なものです。スキルの確認等を中心とした、必要最低限の「事前打合」が行えるよう必要な措置を講じるべきです。
- ・ ただし、この事前打合は派遣元のマッチング機能の精度の向上を図るためのものです。したがって、事前打合後に「派遣労働者並びに派遣先の意向」をもとに、最終的に派遣労働者の選定を行うのは派遣元であり、派遣労働者の雇用者責任の所在が従来と変わることはありません。

（5） 製造業派遣の禁止

● 製造業派遣の禁止は反対。

景気変動に伴う生産調整が必要な製造業において、派遣を禁止することは、企業の競争力を損ね、雇用意欲を冷やし、海外への生産シフトが進むなど、結果として、製造業の空洞化は避けられず、今以上に多くの労働者の雇用と賃金が害され

ることになります。雇用の源である企業が、黒字で存続することが、結局労働者を守ることになるのは明白です。

(6) マージン規制

- 他業種に比してマージンは低い。営業利益率に規制は不要。

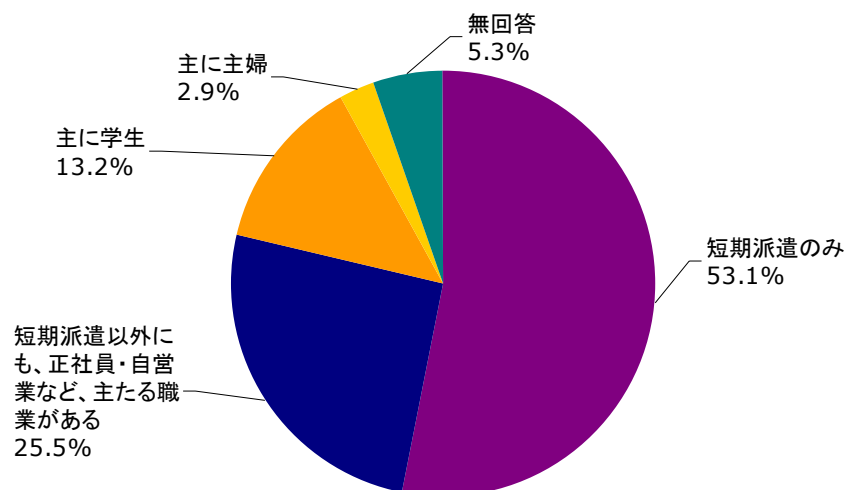
事業運営の中で労働者に支払う賃金の設定を規制するというについては、他の事業ではこうした規制はなく、労働者派遣事業についてのみ規制する合理的な理由がありません。また、派遣料金と賃金の差の大部分は必要経費であり、営業利益は、1～3%に過ぎません。

(7) 日雇派遣

- 日雇派遣の禁止は反対。短期業務は、スタッフ・派遣先双方にニーズがあり、正しい雇用管理を前提に、必要な働き方である。

日雇派遣を禁止すべきとの考え方は、必ずしも働く者の保護に資するものではないと考えます。逆に、短期派遣で稼働している者の雇用機会が奪われる恐れがあるのではないのでしょうか。働く者の動機やニーズは多様であり、日雇派遣に関する厚生労働省の調査をみても、1ヵ月未満の短期派遣で働く者のうち、約半数は他に職業を持つ者や主婦・学生など、30日を越える長期の雇用契約を締結するのが困難な人たちです。そうした現実も直視する必要があると思います。

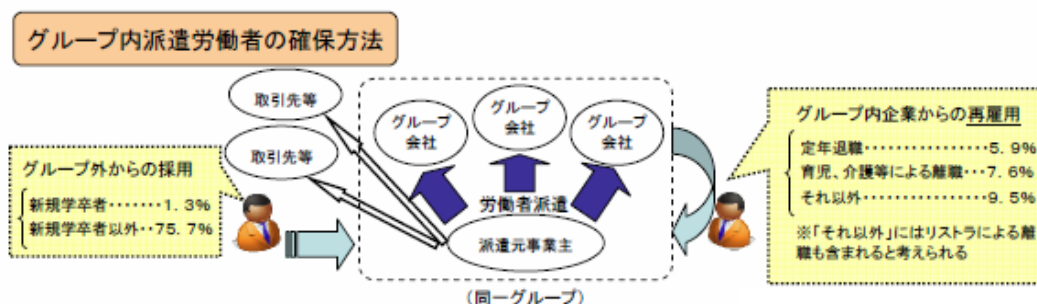
日雇い派遣労働者現在の状況



資料出所：厚生労働省「日雇い派遣労働者の実体に関する調査結果報告書」（2007年8月）

(8) グループ派遣

- 労働条件の引き下げに派遣が使われているといった悪質なグループ派遣は排除する一方、適正な需給調整機能を果たしているケースも多く、一律規制には反対。退職者の再雇用の多くの場合は、派遣労働者のニーズに合致した就労形態となっており、働く者の重要な選択肢の一つとなっています（例：結婚・子育て等により退職した従業員の再雇用）。また、子会社の派遣会社が、グループの退職者以外（外部労働市場）から派遣スタッフを採用し、親会社及びそのグループ企業に対して業務の繁忙に応じて登録型の派遣をするのは、労働力需給調整の在り方として問題はないと思います。



資料出所：厚生労働省調べ（2008年）

(9) 今後の課題とされている事項への対応

①安全衛生

- ・働くことで安全と健康が害される危険に晒される派遣労働者がいないよう、派遣先における業務と職場環境の確認を怠りなく実行することが私たちの責務です。
- ・制度上の問題としては、派遣労働者への安全衛生教育義務を派遣先に課すなど、派遣先の責任強化の在り方と、派遣先労働者に適用されるいわゆる労災保険における上乗せ補償については検討の余地があると考えています。

②セーフティネットの強化

・雇用保険

制度改正（2009年3月31日）がなされ、雇用保険は6ヵ月以上の雇用が見込まれる場合に適用されることになりました。しかし、社会保険は2ヵ月超で適用されることから、社会保険適用者は事実上2ヵ月超でも雇用保険が適用されることも多いため、雇用保険の被保険者資格の更なる緩和を求めます。

・キャリア形成支援

雇用形態に係らず、生産性の向上、人材の育成が、急務の課題となっています。その中で、派遣スタッフの能力開発の機会が、「短期・断続・移動」という派遣就労の特性から、OFF-JTを含めて限定的であり、総じて、キャリアが積み上がりにくい状況です。しかし、派遣スタッフの能力開発を促進し、派遣就労を通じた有意義なキャリア形成を、スタッフ自身が実感することが大切なことだと考え、

官民協力して業界横断型の教育訓練制度の構築をめざします。なお、今後は、カウンセリング機能を強化することが重要であると認識しています。

・正社員希望者への支援

派遣労働を足がかりとして、正社員になった人たちがたくさんいます。また、今後とも、派遣スタッフの就労に関する希望や意思を確認し、必要に応じて、派遣先での社員化の可能性や紹介予定派遣への移行、就職情報の提供を推進します。また、本人が希望するにも拘らず、正社員としての就業が困難な方には、キャリアアドバイスなどの支援を行います。

派遣スタッフの正社員への就業支援アンケート集計結果

I 正社員就業を希望する派遣スタッフに対する支援状況

1 紹介予定派遣によって派遣された人数

平成20年1～10月 21,507人 (1～12月25,559人)

2 職業紹介を実施した人数 (紹介予定派遣によるものを除く)

平成20年1～10月 14,984人 (1～12月17,825人)

3 求人情報の提供を行った人数

平成20年1～10月 50,037人 (1～12月61,938人)

4 正社員就業に必要な能力開発や教育研修を実施した人数

平成20年1～10月 43,788人 (1～12月51,855人)

II Iの支援の結果、直接雇用者(契約社員、パート社員等を含む)として就業するに至った人数

平成20年1～10月 23,733人 (1～12月28,825人)

そのうち正社員数 平成20年1～10月 7,516人 (1～12月 8,912人)

※ () 内は、11月～12月の推計を加えた1年分

資料出所：社団法人日本人材派遣協会アンケート調査 (2008年)

③参入規制の強化及び悪質業者の排除について

- ・参入規制の見直しは2009年3月31日に既に行われており、一定の規制強化はやむを得ないと考えています。しかし、既に許可を取得している派遣元については、新基準の適用時期を再考する、あるいは現行の資産要件であっても、それに見合った事業展開をしている派遣元には、一定の猶予期間中は現行の基準を適用するといった激変緩和措置が再検討されてもよいと考えます。
- ・他方、社会保険の不適用であるとか、不明朗な給与控除であるとか、雇用主として絶対的に遵守しなければならない法令に関する組織的な違反等については、許可の取り消しなど厳しい処置を講じるべきです。

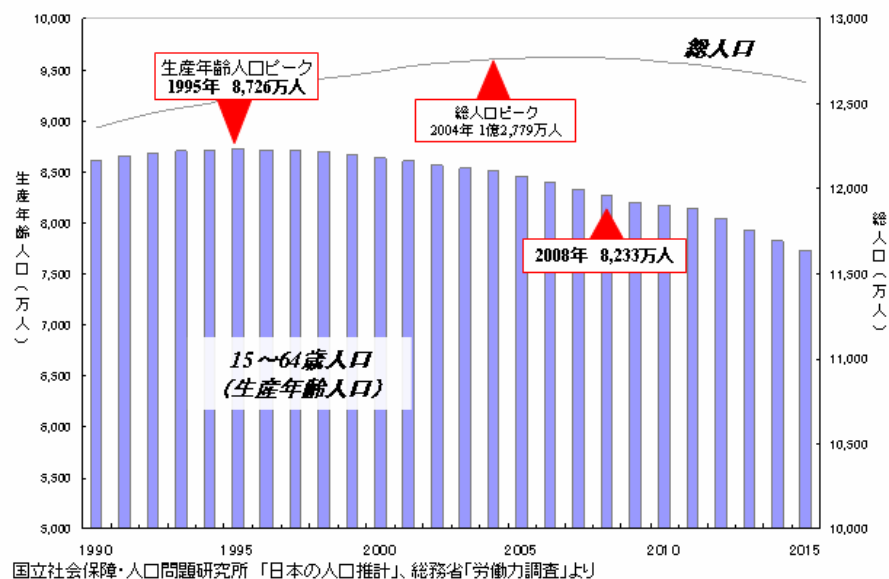
Ⅲ. まとめにかえて

1. 人口減少・少子高齢化時代における労働者派遣の役割と重要性

●人的資源大国を目指して

生産年齢人口は1995年を頂点として、既に約500万人減少しています。更なる減少が予想される中、「いかに持続的に経済を成長させ、我が国の活力を維持するか」は極めて重要な課題です。外国人労働者の受け入れも含めて雇用対策、更に経済、税制、社会保障といった総合的な対応が求められています。しかし、エネルギー資源が乏しい日本においては、少なくとも「派遣労働のみならず、有期雇用労働・パート労働など、多様な働き方を尊重し、新たな雇用を創出し、人的資源大国を目指す」ことは必須と考えます。

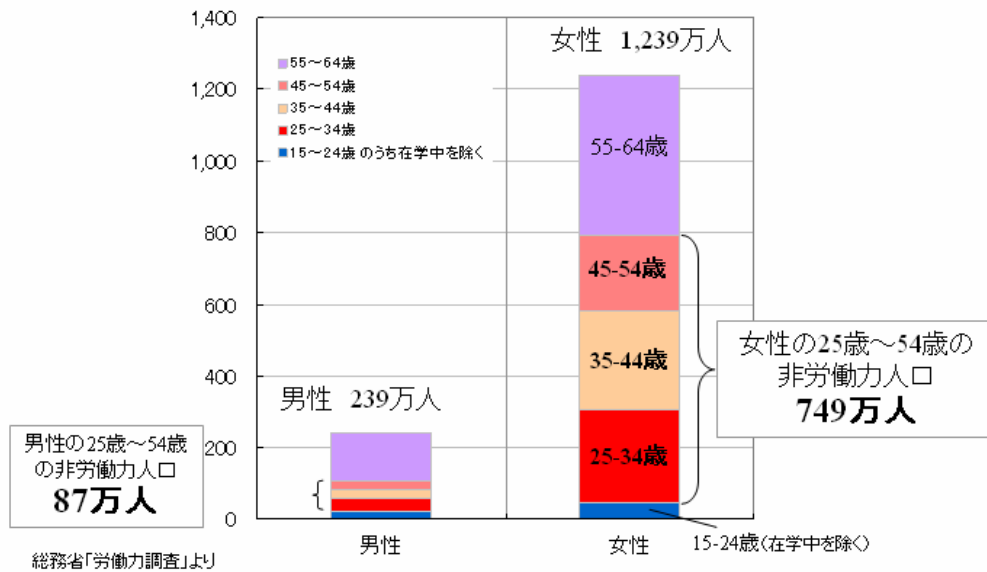
●生産年齢人口は1995年を頂点として、約500万人減少



●非労働力人口の就業への導入を

現在の25歳～54歳までの非労働力人口は836万人。とりわけ、25歳～54歳の女性の非労働力人口は749万人です。この方々に労働市場へ参画して貰うことの重要性は明らかです。

・ 25歳～54歳の非労働力人口は 836万人



●今後、派遣業界に求められる役割は

今後、派遣事業に求められる役割は、これらの女性や高齢者を中心に、更には（社会のコンセンサスと入管法の改正など条件が整えば）外国人などを労働市場に招き入れ、教育訓練や適正な雇用管理を行い、求人とマッチングさせ雇用創出を図り、国の活力につなげることです。

2. 派遣元の従業員約 20 万人の雇用を守ることも重要です

●派遣会社の仕事は、「派遣スタッフの仕事と生活」という人としての尊厳に係る事柄に、直接的に貢献できる（お役に立てる）素晴らしい仕事です。派遣元の営業担当者やコーディネーター、また様々な管理業務に従事する派遣元従業員が、安心して職務に専念し、派遣スタッフへのサービス向上の実現、合わせて派遣先の業務効率に寄与できるよう、業界を維持・発展させていくことも重要な課題と考えています。

3. 「正規」、「非正規」の用語の使用について

●正社員すなわち「正規社員」。反意語として有期雇用契約の派遣社員をはじめとしてパート・アルバイトや契約社員を「非正規社員」として表現していますが、適切な表現に変更すべきではないでしょうか。雇用形態はすべて正規であり、働き方に「正」も「非」もありません。「有期労働」や「短期労働」に呼称を変えるべきです。

以上



Japan Staffing Services Association