多数の聴衆が詰めかけ、関心の高さをうかがわせた

人材派遣の未来を語るシンポジウム

——今、業界は何をすべきか

労働者派遣法の改正が行われた場合、何が変わり、人材派遣業界はどのように対応すべきなのか。3月15日、東京都内で緊急開催された「人材派遣の未来を語るシンポジウム」（主催＝日本人材派遣協会）には、派遣業界の第一線で活躍する専門家が参加。改正案の内容について理解を深め、諸問題への対応を考えるとともに、業界の今後のあり方などについて意見を交わした。

パネリスト

全国中小企業団体中央会　専務理事　**市川 隆治氏**
（株）リクルート ワークス研究所　所長　**大久保 幸夫氏**
（株）アイライン　取締役　**青木 秀登氏**
（株）ビッグアビリティ　代表取締役専務　**大原 博氏**

進行役

（株）スタッフサービス・ホールディングス　社長　**本原 仁志氏**

パネルディスカッション　人材派遣の未来を語る

中小企業の直接雇用促進に助成必要　市川氏

労働政策の大局観に立った法整備を　大久保氏

市川氏

大久保氏

法改正の影響について

本原　派遣が果たしてきた役割に法改正はどう影響するだろうか。

市川　派遣は当初、大企業が利用するものだった。現在では、中小企業の生命線となっている。中小企業は知名度が低いため、人材を集めることが難しいうえ、季節や取引先の事情などによって必要なスタッフ数が激しく変動する。そのすべてを直接雇用でまかなうことは不可能だ。派遣会社は適正な人材を選別してくれるし、給与などの事務処理も行ってくれる。派遣がなければ、中小企業の経営は成り立たなくなっているといっても過言ではない。

青木　雇用の需給調整機能を果たしてきた派遣の役割は大きい。製造業派遣では、社員寮など福利厚生を充実させて、労働者が働きやすい環境を整えることに注力してきた。こうした取り組みが労働力の流動化を促し、労働需要の地域間格差を補って、雇用創出効果を発揮してきたと考えられる。しかし、製造業派遣が原則禁止され、常用型の派遣しか認められなくなれば、派遣元のリスクが大きくなる。社員寮などは提供しづらくなるだろう。雇用の需給調整機能を果たしてきた派遣システムが禁止されれば求職活動の負担は増え、かえって雇用機会の喪失を招きかねない。

大原　確かに、常用型の派遣はハードルが高い。長期の派遣契約を締結することが可能な派遣先を多く確保するとともに、派遣労働者も派遣先から常に必要とされるほどの高度な技能を有している必要がある。しかし、そうした例は件数が限られるのが現実だ。派遣は、女性の社会進出や就業支援にも一定の役割を果たしてきた。育児や介護などのため長期・フルタイムの勤務はできないが、自分の都合に合わせて仕事が選択できる派遣を利用して、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図っている例は少なくない。ところが、今回の改正案では専門26業務などを除いて登録型派遣が原則禁止される。自由化業務への派遣が全体の半数以上を占めている現実を見れば、派遣労働者、派遣先、派遣元すべてに甚大な影響を及ぼすことは明らかだ。

市川　私は、厚生労働省の労働力需給制度部会に使用者代表の一人として参加した。その場に派遣労働者を代表する立場の委員がいないため、派遣という就業形態を望んでいる人が多いという〝声なき声〟を私から紹介し、改正案は法律で派遣という働き方の選択肢を奪う〝究極の派遣切り法案〟となっていると指摘した。

大久保　その通りだ。改正によって、派遣制度が運用しづらくなることは間違いない。派遣労働者の保護や雇用の安定を図るのであれば、労働市場のごく一部を占める派遣業界だけに的を絞るのではなく、労働政策全体を見渡す大局観から法整備を行うべきだろう。

青木　同感だ。なぜ製造業派遣が原則禁止なのか理解に苦しむ。原則禁止に反対する署名運動を行ったが、日本人材派遣協会と日本生産技能労務協会の合計で、約70万人が反対の意思表示をした。鳥取県の人口を上回る数字だ。この事実を重く受け止めてほしい。また、常用型派遣となれば、派遣元は採用のハードルを上げざるを得ない。派遣先にとっても使いにくい制度となるため、求人数は減るだろう。常用型を望まない派遣労働者もいる。原則禁止とするのではなく、問題点を改善しながら、労働市場のグランドデザイン（全体構想）を適正化していくことが大切ではないか。

本原　今後の派遣のあり方や方向性などについて、どのようにお考えだろうか。

大久保　欧州における労働政策の議論では、フレキシビリティーとセキュリティーの両立を図る「フレキシキュリティー」の実現が模索されている。派遣は柔軟性の高い就業形態だが、企業は雇用調整を避けられないため、派遣労働者は常に失業の危険にさらされている。そこで、多様な働き方を実現できる柔軟性を維持しながら、失業保険や職業訓練などを充実させて安全性を高めようとの考え方だ。

大原　なるほど。日本版フレキシキュリティーの枠組みをいかに構築するか、建設的な議論が始まることを期待したい。それに加えて、派遣元は派遣労働者が安心感と希望を持って働くことができ、有意義なキャリア形成を可能にする仕組みを用意することが大切だ。そうした努力が、派遣業界の健全な発展を促していくことを期待したい。

派遣制度のあるべき姿について

本原　日本人材派遣協会も、派遣制度の改革について提言を行っている。例えば、専門26業務と自由化業務の区分を撤廃し、同一派遣労働者の同一企業への派遣を3年以内に制限し、派遣元は正社員への就業支援とスキルアップ支援を行うことを義務付けるなどを提案している（右図を参照）。

大久保　重要な施策だと思う。派遣労働者のキャリア形成を可能にする仕組みを派遣制度の枠内に組み込むことが大切だろう。また、業務区分の撤廃にも賛成だ。いずれ正社員として働きたいと希望している派遣労働者が、「契約外の業務だから電話にも出てはいけない」では、スキルの向上も望めない。

大原　そもそも、現在の業務区分は就業現場の実態に即していない。労働者派遣法には、派遣先の労働者の雇用を侵食してはならないという「常用雇用代替の防止」という概念がある。派遣制度の成立時、対象業務が限定されたのはそのためだ。しかし、日本企業では、個人の職務が必ずしも明確ではない。会社の命ずることがすなわち職務となるような社会である以上、業務という切り口で作業を切り分けること自体に無理がある。派遣制度の将来を考えるうえでも、業務区分の撤廃は不可欠だ。

市川　キャリア形成を支援するためには、政府による予算措置も必要だろう。中小企業が派遣スタッフを直接雇用に切り替える場合の助成などを、恒久制度として設けてほしい。また、悪質業者を派遣市場から締め出すため、業界として自主規制を強化する必要がある。派遣元責任者講習を国家試験とし、合格者がいなければ派遣事業が行えないようにするのも一案だろう。

大久保　業界主導で新たな法改正案を提案してもいい。派遣業界の実態や役割などを社会に説明し、国民の理解を得ることが何より大切だ。

本原氏

大原氏

青木氏

70万人分の反対署名の重みを知る　青木氏

派遣のキャリア形成支援する制度を　大原氏

業界の健全な発展を促す施策に期待　本原氏

基調講演　改正労働者派遣法を読み解く ～派遣元としてどう理解し取り組むか～

大阪大学大学院
高等司法研究科　教授
小嶌 典明氏

法改正による雇用機会の喪失を懸念

みなし規定で直接雇用強制のリスクも

リーマン・ショック以降の経済危機を背景に、製造業への派遣禁止が声高に叫ばれるようになった。しかし、多数の派遣労働者が職を失ったことを理由に、製造業への派遣を禁止すべきだという議論にまで発展したのは日本だけだろう。

国際労働機関（ILO）が2009年10月に公表した「民間の派遣会社、派遣労働者とその労働市場に対する貢献」によれば、派遣全体に占める製造業派遣の割合が6割を超えるドイツでは、08年10月以降の4カ月間で約10万人、6カ月間で約15万人もの派遣労働者が職を失った。製造業への派遣比率が高い英国や米国でも同様の傾向が見られたが、いずれの国でも日本のような議論は盛り上がっていない。

ILOは、派遣労働者は経済危機の初期段階で「コア」となる労働者を失業から守る役割を果たしたと指摘。経済危機に際して最初に失職したのは派遣労働者だが、景気回復後に最初に復職するのも派遣労働者であり、派遣労働者に対する需要の伸びは景気回復の先行指標であると冷静な分析を行っている。

ところが、日本では印象論や感情論が先行し、冷静な議論が行われなかった。派遣労働を禁止すれば雇用が安定するという極端な主張も見られる。こうした環境下で検討されている労働者派遣法改正案には問題点が少なくない。

今回の改正案の大きな特徴は、違法な派遣が行われた場合に、派遣先に直接雇用を義務付ける「みなし雇用」規定を設けた点だ。派遣先が違法性を認識していることが適用の条件だが、違法性を認識していなかった場合でも、派遣先が自ら善意・無過失であることを立証しなければならない。

実務の現場に大きな影響が出るのは、期間制限違反のケースだろう。現在、多くの企業は、事務用機器操作や財務処理など受け入れ期間の制限がない専門26業務として派遣を受け入れている。しかし、実際の業務の現場では、受け入れ期間に最長3年の制限がある一般事務など自由化業務と厳密に区別することは不可能に近いとの声もある。そのため、当事者は適法と認識していても、労働局などが自由化業務と判断し、期間制限違反とされるケースもある。

現行法では、派遣元から派遣停止の通知がなければ派遣先に雇用契約の申し込み義務は生じない。しかし、改正案はこの要件を除外した。専門26業務として派遣を受け入れていても、派遣先に過失があったと判断されれば、期間制限違反として直接雇用を半ば強制される恐れがある。

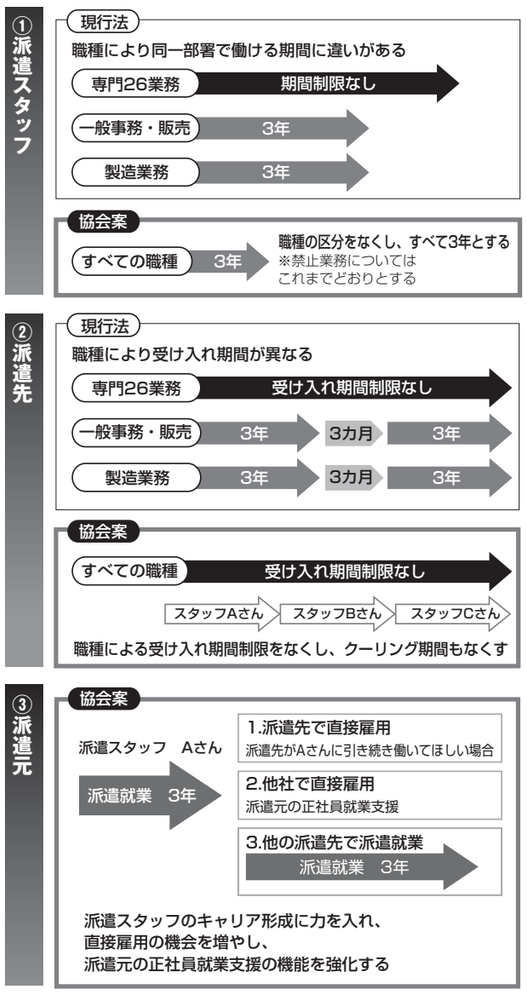
労使間の合意なしに雇用契約の成立を認めることは、企業の採用の自由を侵害し、労働契約法に規定する合意の原則にも反する。直接雇用を促すのであれば、紹介予定派遣などを通じて行うのが本筋だろう。

改正案には、①登録型派遣は専門26業務などを除いて原則禁止②製造業派遣は常用型を除いて原則禁止③雇用期間2カ月以内の日雇い派遣の原則禁止——などの規定も盛り込まれている。

複雑な規制が強化されれば、企業は派遣の利用をためらうだろう。トラブルを回避するため、改正法施行前に派遣の受け入れをやめる例が増えるかもしれない。製造業などは生産拠点を海外へ移転する可能性もある。改正案は、派遣労働者の保護や雇用の安定を目的としながら、かえって雇用機会の喪失を招く危険がある。

法律は万人に理解でき、普通の企業であれば順守できるものでなければならない。労働者派遣法の規定は従来から難解であり、現実と合致しない点も多い。日本人材派遣協会が提案しているように、専門26業務と自由化業務の区分を撤廃するなど、現実に即した派遣制度の枠組みを確立することが大切だ。派遣元と派遣先が応分の責任を果たすとともに、無理なく順守できる「ほどよい規制」が求められる。今後、適切な修正が行われることを期待したい。

現行法と日本人材派遣協会案との違い



「人材派遣の未来を語る」ご意見募集キャンペーン

本広告を読んで、また、4月上旬から当協会ホームページに掲載の動画をご覧になって、人材派遣の未来に向けて「派遣業界は今何をすべきか」をテーマにご意見をお寄せ下さい。応募いただいたご意見の中から、事務局において厳正な審査の上、優秀と認められるご意見にはQUOカード（5万円分～3千円分）を謹呈いたします。

キャンペーンの応募方法等は、4月上旬から動画配信と同時に当協会ホームページにてご案内します。

社団法人 日本人材派遣協会　http://www.jassa.jp/

広　告

JASSA Japan Staffing Services Association

社団法人 日本人材派遣協会