

パネルディスカッション

(はじめに)

八代 本日のファシリテーターの役を仰せつかりました国際基督教大学の八代と申します。

これからディスカッションの時間として105分あり、7人おりますので、各自が5分ずつお話しすると理論的には3回話せることになるので、なるべくそういう方向に持っていきたいと思います。

最初に私から、今ペネルさんが行われました講演の中で、これからのディスカッションに非常に関連のある部分を要約してお話ししたいと思います。

それから各自に、まずポジションといいますか、この問題に関してそれぞれが思うところ、所見を最初にお話ししていただきたい。それから2回目は、各々の言われたことに対するコメントを中心にお話しいただく。最後にサマリーという形で3回ご発言いただくように考えております。そのためには、時間が非常に貴重でございますので、5分の制限時間が過ぎますと私がイエローカードを出しまして、それでも聞かないときはレッドカードを出します。そういうタイムキーパーというのがファシリテーターの一番大きな役割ではないかと考えておりますので、ご協力をよろしくお願いしたいと思います。

先ほどのペネルさんのご発言で、皆さんもお聞きになって、へえっと思われることが幾つかあったのではないかと思います。つまり日本の人材派遣に対する常識と、今ご説明になったことはかなり違う点があるわけです。1つは、日本では人材派遣というのは常用雇用で代替するものである、だから規制しなければいけないという考え方ですが、ペネルさんは、むしろその代替というのはごくわずかであって、基本的には派遣というのは新規雇用を創出しているのだと。これが第1の点。2番目は、人材派遣は労働市場の分断化を抑制しているんだということで、これも日本の常識は全く逆で、人材派遣がむしろ労働市場の格差を生む元凶だと言われているわけです。ですから、そういうヨーロッパの常識と日本の常識とのギャップがどこから来ているのかということも今日の討論の1つの大きな点ではないかと思われま。常識的に言われることは、ヨーロッパは職種別の労働市場であり、職種別の組合でやる。日本は企業別の労働市場で企業別の組合でやる。ですから、ヨーロッパにも大きな問題はあると思いますが、日本はそれ以上に職種別と企業別の労働市場をどう融合していくかということが大きな課題になって、そのあたりがこの常識の違いになっているのではないかと思われま。

ですから、欧州における人材派遣の役割を日本に当てはめたときに、ではどのような形にしたら欧州のような人材派遣が労働者にとって望ましいものになっていくことができるのか。それから最後には、ペネルさんも強調されました規制のあり方です。規制が要るか要らないかではなくて、最適な規制をどのように求めていくかということが大事であるわけで、現在日本では来週にも派遣法の改正案が国会で審議されることになるわけですが、

この派遣法の改正案の評価についてもぜひパネリストの方々にコメントしていただければと思います。

それでは、貴重な時間ですので、最初に鶴さんから、そのあとは順番にご発言をいただきたいと思います。

(Part1)

鶴 ただいまご紹介にあずかりました経済産業研究所の鶴でございます。

私からは、先ほどデニス・ベネルさんがお話しになられたこのレポートの概要をお話します。それから、私自身もレポートについて少し読ませていただきまして、それについて3つほど日本との関係で重要な点を指摘させていただきたいと思います。

このレポートは、先ほど八代先生がおっしゃったように、派遣の役割を、経済学者の目から見ても非常に理路整然と、かつ説得力あふれ書いていただいている。なおかつ欧州を中心に非常にたくさんのエビデンスも加えられているので、今日本で議論する際に、こういうことを頭に入れなければいけないなというのを一番強く、読ませていただき、またお話を聞いて感じました。

日本がヨーロッパの状況、ほかの国の状況と若干違う点として、第1点は、日本の派遣労働の浸透率、派遣労働の割合が、結局リーマンショック以降下がったままである(資料P4参照)。ほかの国は、経済が回復していくと派遣は一番に雇用創出が行われる。これはある意味でどの国も同じですけれども、日本はほとんどそれがない。労働力調査の最近のものを見ても、昨年とほぼ横ばい。2年ぐらいずっと下がってきたことを考えますと、やっぱり異常な事態です。これは言うまでもなく、派遣法改正という法案が提出されて、それ以外にも26業務の適正化、そういう色々な規制にまつわるものを受けての対応だった部分が非常に大きいので、世界との乖離を我々もきちっと認識しなければいけないということが第1点です。

2番目は、欧州の場合派遣というのがステップングストーンになっている(資料P13参照)。例えば無期雇用等への足がかりにきちんとなっている。これはヨーロッパを中心に非常に強調される点です。日本はどうかといいますと、これはOECDの数字ですけれども、ヨーロッパの真ん中から上ぐらいの北欧も含めると、1年後に非正規の人が転換するのは大体30%から60%ぐらい、南欧は低くて20%、30%。日本は大体20%前後ぐらいという最近の分析がございます。非常に低いです。こういった事実を本当にどう考えるのか。実は私のグループが行った分析だと、派遣というのはパート等に比べても正規への転換が低いという結果も出ています。これはヨーロッパとの比較において真剣に考えなければいけない理由です。

3番目、最後の点ですけれども、派遣というのは積極的な理由で選ばれている(資料P15参照)。フランスのケースで40%の人たちが実は無期になりたいけれどもなれなかった。それほど多くないですが、私はこの40%という数字は若干高いのかなと思いました。

日本はどうかというと、非正規の中でもパートの方々は、無期雇用になりたい、正規雇用になりたいという方は少ないです。16%ぐらい。これは厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」ですが、派遣になりますと45%ぐらいの人が正規になりたいと。派遣の人は、やっぱりそうなりたいたいと思っている人が多いです。この人たちにどういふふうに対処するのか。我々がやった研究では非正規雇用の幸福度というのを色々調べたんですが、正規になりたいけれどもなれなかった人が非常に低い。それから、雇用の契約期間が短い人は幸福度が低い。この2つは非常に大きな効果として出ています。こうした問題はヨーロッパとの対比の間で少し考えなければいけないというのが私の最初のお話したい点でございます。ありがとうございます。

濱口 濱口でございます。

今、鶴さんから経済政策の観点からのコメントがありましたので、私からは主として労働を中心とした法政策の観点からお話をしたいと思います。とりわけ世界的に見れば、日本も含めて、派遣事業については規制から規制緩和の方向に向かっていったものが、なぜ2000年代の半ば以降事業規制強化の方向に向かっていったのかということについての、ある種政策分析的観点からのお話をしたいと思います。

実は若干、あるいはかなり皆様の耳には痛い話をさせていただくかもしれません。そして、これから私がお話しする話は、恐らく本日いらしているCiettの方々にとっても余りほかで聞いたことのない重要な話になるのではないかと考えております。

恐らく一番大きな理由は、間違いなく日本の社会における正社員モデルの優位性であります。つまり正社員、レギュラーワーカーだけがディーセントな働き方であって、派遣を含めた非正規労働はディーセントではないんだという考え方が非常に強固にある。とりわけ労働組合のほうにある。しかし実際は、とりわけ労働時間を見れば、決して正社員の働き方がディーセントであるわけではない。雇用はある程度不安定であるかもしれないけれども、逆にほかの面で様々なディーセントである面が恐らく派遣を代表とする非正規労働にあるはずなんです。そういうイメージが必ずしも浸透していないということだろうと思います。しかしながら、実はこれは既にかなり指摘をされてきているところです。それだけであるならば、1990年代、そして2000年代半ばまで着実に規制緩和が進められてきたことがなぜ逆転したかという説明にはなりません。

私が思いますに、2000年代半ば以降の規制強化、とりわけ派遣事業を事業としてやることに対する事業規制が、ある意味政治家、マスコミ、その他の人々を巻き込む形で進められてきたその大きな理由は、1つには正社員モデルが非常に強いということもありますが、実は派遣業界そのものの戦略的な誤りがあるのではないかと。あるいは、派遣業界という言い方は正しくないかもしれませんが、派遣業界に属する方々や周辺の方々の今までの議論、ディスコース（言説）のあり方に過ちがあったのではないかと考えております。それはどういうことかといいますと、日本の派遣規制というのはもう四半世紀前に作られま

した。基本的には正社員モデルがいいということを前提として、正社員に代替しないことを最優先の目標とする形で作られました。従って、派遣事業の立場、あるいは派遣労働者の立場から見れば極めて不満足な仕組みであったことは間違いありません。私はずっとそう思っておりますし、現在でもそう思っております。

しかしながら、そういった事業規制を改善すべきである、緩和すべきであるという議論を展開する中において、ややもすると行き過ぎがあった。その行き過ぎというのはどういう意味かということ、派遣労働者がよりもっと自由にディーセントな形で働けるようにしていくという目的を明確にするのではなく、あるいはそれを上回って、一般的な労働規制、まさにILOが言うディーセントワークであるとか、労働基準法に代表されるような様々な労働者一般に対する労働規制に対しても極めて敵対的な言辞を弄してみたり、本日のプレゼンにもあったようなソーシャルパートナーシップ、労使の協議、交渉によってあるべきディーセントワークを考えていく。そのディーセントワークの中身が何であるかは一方的に国が決めるべきものではなくて、まさに労使が話し合っ、ある人にとってはこのほうがディーセントであるというような形で作っていくものである。そういう道筋が本来あるべきだったと私は思うのですが、ソーシャルパートナーシップのあり方に対してもまた敵視するような議論と、残念ながら派遣事業規制緩和の議論がないまぜになる形で進められていったということに実は大きな原因があるように思います。

最も典型的な例を挙げますと、例えばILOなんか要らないんだとか、あるいは厚生労働省や労働基準監督署なんか要らないという議論、こんなことを派遣業界が言う必要はなかったと私は思います。むしろ必要ははずです。しかし、世間的には、あたかも派遣業界というものは、ディーセントワーク、ソーシャルパートナーシップに敵対する人々であるというような間違ったイメージを作ってきた。そのことに、ここにいらっしゃる1人1人に責任があると言うつもりはありませんが、しかし少なくとも連帯責任の一端はあるのではないかと、実は反省をしていただきたいところがあります。こういう中でリーマンショックが起こって、先ほど坂本会長が感情論と言われましたし、長勢議員は誹謗中傷と言われました。全くそうなんです、なぜそういうことが起こったかということ、実はそういう観念の不幸なコンビネーションがあったということがその原因にあるのではないかと考えております。

ここまでが私の分析でありまして、ではどうしたらいいかについては第2ラウンドでお話したいと思います。ありがとうございました。

龍井 連合総研の龍井でございます。2年前まで連合本部で非正規労働センターというのを担当し、実際に派遣労働者の方も含めた労働相談を受け、そして、連合と連合総研でいわゆるワーキングプア層に対する膨大なヒアリング調査を実施してきました。今日はそういう視点からコメントをしたいと思います。

先ほどの報告で幾つか気になったことがあるんです。1つは、皆さん自明におっしゃっ

ているように見えるんですが、ジョブ・クリエーション、雇用の創出というのは派遣先企業がやっているのであって、派遣業界は紹介をしているのであって、現にリーマンショック直後、仕事がなくなれば派遣契約そのものが打ち切られるという事態があったので、私は派遣業界がジョブ・クリエーションをしているというふうには思っていません。

2点目、物凄く派遣の労働者が増えている、皆さんの業績も増えている。でも、これは本当に派遣でなければだめなのかということ、これも私はそう思っていないです。本当に人材が必要であれば、ハローワークであれ、就職情報誌であれ、今までやったように探すでしょう。そうすると、派遣業界としてのメリットは一体何かというのはまだいまいちクリアになっていない。

労働相談から、ちょっとネガティブな側面から見て私が心配をしていることがあります。1つは、特に登録型派遣の方は、何かトラブルを起こすと次の仕事が紹介されないのではないかと。皆さん方は多分苦情処理窓口を作られていると思うんですけども、例えばかなり深刻なセクシュアルハラスメントの相談も、私どもにかかってくる時は相談窓口に行っていません。そうすると何かトラブルを起こすのではないかと。実際は違うんでしょうけれども、少なくとも当事者はそういうふうに思ってしまうている。つまり発言ができない。

2つ目、これはリーマンショック後に明らかになったように、派遣先企業は痛みを感じずに派遣契約を打ち切れる。これもメリットと思いたくありませんけれども、実際はそういうことが多発していた。

3つ目、先ほどのソーシャルダイアログとも関係してきますけれども、派遣先企業は労働者との、あるいは労働組合との交渉に応じなくて済む。雇用関係ではありませんから。先ほど労使対話型と日本は分類されていましたがけれども、結局、派遣に関してはその適用除外として派遣先企業は考えているのではないかと。私は、今申し上げたことを派遣のメリットだと思いたくないんですけども、派遣先企業はそう考えているのではないかと。これは余計な心配であってほしいですけども、労働相談を通じる限りはそういう実態が歴然としてきています。

もう1つ、先ほどの一連の報告の中で、労働条件、とりわけ賃金の問題は全く触れられていませんでした。これは既に統計で明らかかなように、20歳代で、平均で大体年収200万円台、30歳を超えるとようやく300万円台、その後増えていきません。皆さん方も、多分営業の方もお見えになっていらっしゃると思うんですけども、本当にそれで食べていけるか、あるいは子供を養っていけるか、かなり絶望的です。労働相談の中でも、今はいいけれども、5年後、10年後どうなるんだろうかという不安はますます増えています。とりわけ若い人たちは、先ほどもお話があったように、派遣があるために残念ながら正社員の採用を抑制し派遣を増やすという企業も増えていますので、当初は正社員を予定していた人たちもそうならずに済む。私は2003年にこのシンポジウムに参加させていただいて、そのときに海外の業界代表の方は、キーワードとして安定雇用へのブリッジという言葉が強

調しておられたのをとても印象深く思っていますけれども、今の日本は、ひょっとすると不安定雇用へのブリッジになっていないか、とても気になっているところです。

日本人材派遣協会の資料を読ませていただいて、キャリア育成、そして職業能力と処遇の向上が課題だということを提起しておられて、私も非常に共感を覚えます。ただし、今の現状で本当にそれが可能なのか。ますます競争が激化する中で派遣料金も下げられ、あるいは、皆さん方も人材を送るときに結構選別せざるを得ない、そういう事態をどうやって解決していくのか、これを後半で一緒に考えていきたいと思います。

松井 八代先生、ありがとうございます。そして皆さんこんにちは。まず私から、Ciett、そして日本人材派遣協会の皆さんにこのような機会をいただきましたことに感謝を申し上げたいと思います。立派なパネリストの皆さんと一緒に参加することができてうれしいと思います。

さて、皆様のコメントを聞かせていただきました。私自身ILO総会に1994年と1997年に出た、派遣法の改正に関わる議論に参画しました。それから、1999年と2003年の派遣法改正にも関与した経験からまず一言申し上げますと、これは全て妥協の産物ででき上がっているところを皆さんにご理解賜りたいと思います。使用者側として求めたものが必ずしも全てでき上がっていなかった。なぜならば、日本の労働法改正が行われるときに、規制緩和があると、同時に合わせ技で規制強化がなされています。そういうことで、アンネマリー氏からすると、なぜこんなわけのわからない派遣法になっているのかということをよく言われてしまいます。そして、濱口先生が先ほどおっしゃられたことに付け加えるとするならば、私としては、現行の派遣法、さらには現行の労働基準法を初め、労働関係法令をきちんと派遣業界の人たちが守ってそれに基づいた企業運営をしていたならば派遣法改正などをする必要はない。多くは労働基準法違反の事案が多かったと私は記憶しております。

ただ、残念なことに、2006年以降からアンチビジネスのキャンペーンがマスメディアを中心に展開されました。その結果、経営が、使用者側が求めている労働法改正はなかなか実現しなかった。リーマンショックが最終的に決定的なものになりましたけれども、その前に、今思い起こしますと、2008年の6月、秋葉原で派遣労働者が殺人を犯した。これは派遣という仕組みがいけないんだということをマスコミが大々的に喧伝していったことを覚えております。なぜなら、私はその年からILOの担当になったので、なぜ日本はこういう変な議論が行われるのか、とても信じられなかったんですけれども、それが事実です。ですから、まずこの業界が襟を正してやるということ。

そしてもう1つ重要なことは、派遣会社は派遣スタッフの雇用主として、その派遣スタッフの利益をきちっと擁護する。そのために、派遣法、全ての労働法の内容を理解して対応する必要があると思います。ただ、私もかつての仕事で、こういうのを派遣スタッフの教育のために何度もレクチャーしたことがありますけれども、派遣法そのものすら今は理

解に苦しむほど難しい。そして残念ながら、さらに難しくなろうとしている派遣法改正案が出ております。それが今後本当に多くの人に理解されてうまく運営されていくのかどうか、私は今後見守っていきたいと思います。ファーストラウンドはこのくらいにさせていただきます。

ムンツ ありがとうございます。このような場でお話ができることを大変光栄に思います。

ここからですけれども、私からは、我々のヨーロッパと日本の中には違いがあるということをお伝えしたいと思います。これは明らかですが、この世界というのは毎日のようにどんどん近くなってきております。グローバリゼーションもどんどん進んでおります。ということで似ている箇所もたくさんあります。自分たちが思っている以上に似通っているところもあるかもしれません。それを元にして学べる機会もあるのかもしれませんし、私は少なくとも多くをこの場で学んでおります。本当にありがとうございます。

デニス氏からのプレゼンテーションで学べたことの1つとして、もちろんもう既にお話もされていますし、他の方々からも何度もお話が出ていますけれども、我々の産業、この業界というのは、雇用の創出、そして経済成長に貢献しているということが重要です。というのは、金融危機といったような状況の中でも雇用は創出してまいりましたので、景気が上向いているときだけではないということです。これまでヨーロッパでも1000万の人々が人材派遣で仕事についております。EUの中には27の加盟国があります。非常に多くの国があります。そこでこれだけの人間が働いておりますが、ヨーロッパ、そしてEUの中では、コーディネーションされている労働、そして社会ポリシーがあります。幾つかの課題に対してこれが存在します。まず1つ目が人材派遣に対してです。経済にとって人材派遣が非常に重要であるがゆえに、EC（ヨーロッパ委員会）がそれを認識し、それをサポートし、それに適した規制を課しております。日本では新しい規制ができつつあります。ヨーロッパでも新たな規制が人材派遣に対して去年の遅くにでき上がりました。これがEU労働者派遣指令（エージェンシー・ワーク・ダイレクティブ）というものになります。この指令では、労働条件に対して、人材派遣に対して、ヨーロッパ全体、すなわち27カ国全体に対して最低条件が課せられています。非常に重要な規制です。

といいますのも、我々はこれを非常にサポートしております。フレキシキュリティー
フレキシビリティとセキュリティの2つの柱に基づいて非常にバランスのよい形で規制がされております。一方で、人材派遣会社は平等な取り扱いで守られています。ですけれども、この平等な取り扱いというのは、きちんと国のレベルで規制されなければならないものです。これは労使パートナーとともにです。労使パートナーが非常に重要な役割を担います。また、この指令の中では、人材派遣、そして人材派遣業界に対してより多くの規制を課すのではなくてそれを緩めるということを推奨しております。ヨーロッパでは、現在は正当化されていない規制をこの業界に対してある場合にはそれを和らげようと

しております。これまでの歴史の中でも、先ほどフレッド会長が話をしていましたけれども、50年間の歴史があり、この50年の中で規制も進化してまいりました。まず初めの規制は厳しかった。今はよりリベラル化しておりますが、まだ規制は存在します。例えば業種によっては人材派遣を出せないところ、あるいは上限が課せられているところ、使用の仕方に対しても規制があります。こういった規制というものは、ECの見解としても改定すべきであると言われております。不当な部分については規制緩和が進んでいくであろうと言われております。この動きというのは日本も学べるところがあるのではないかと思います。

EUの中では、我々の業界を開発するためだけに課せられているわけではありません。もちろん開発もされているわけですが、EUではより一層雇用創出を促すために活動が行われております。人口動静、人口動態というところで日本と同様にヨーロッパでもどんどん進んできております。同じぐらいの大きな問題になっております。65%といった数字の人間が仕事をしていますけれども、これが75%にまで2020年までには上がると言われています。このゴールというのは非常に野心的であると思います。ですけれども、労働市場というのは、労働市場の様々な産業から貢献され、そして改善をされていかなければならない、それぞれが担う役割があると思っています。

この規制に関してはまた後ほどお話をさせていただきますけれども、これらをするに当たっては、労働市場の中に関わってくる全員が協力し合うべきだと思います。また、日本との差異という意味では、少なくとも私の知っている限りでは、我々の人材派遣業界と公共雇用サービスとの間での協力体制がまだ少ないということが言えると思います。ヨーロッパではこの協力体制がきちんとあります。それによってきちんと動作する労働市場があります。非常にすぐれた、バランスのとれた社会的対話が公と私の間の中でできれば、これによって参加率がさらに高まるのではないかと思います。

坂本 派遣協会の坂本です。今までお話しされた八代先生を初めとして、パネラーの皆さんに比較して私の労働市場に対する知見というのは決して豊富ではありませんし、体験した期間も皆さんに比べて短いということを前提にお話をお聞きいただければありがたいと思います。

という意味は、非常に素人的な見方かも知れませんが、外から見たら素朴に疑問に感じるところがあります。例えば、派遣法が1985年に成立したということで、この業界に足を踏み入れて色々勉強しました。一番最初に習ったことが三角関係です。派遣先、派遣元、派遣労働者、それぞれで雇用関係があったり、対価のやりとりがあったりすることを学びました。と同時に、時々出てくるのが、労働組合や正社員です。第4のステークホルダーとして時々影をあらわし、権利を執行するのが正社員です。別の言い方をしましたら、先ほどから色々なお話がありましたが、派遣という働き方は正社員の職域を侵さないという大前提で、非常に例外的に日本の派遣法は派遣という働き方を認めています。

出だしから13専門業務が決められ、現在26専門業務になっています。規制緩和の動きの中で、この専門業務以外に自由化業務というのも認められるようになりました。ところが、ご案内のように、現在の派遣法は26専門業務では派遣期間の制限はありません。しかし、自由化業務については原則1年、労働組合代表の同意を得れば3年までという制限がございます。

例えば受付業務、それから機器のオペレーション、こういう専門業務で機嫌よく仕事をしている派遣労働者がいるとします。時代は変化しています。いろんな仕事、特に大企業ではなくて中小企業ですと、隣で正社員が忙しそうにしていたら、派遣だからといってロボットみたいに決められたことだけをするのではなくて、色々な仕事を手伝う、これは日本の職場では普通のことです。しかし、あるとき労働局の検査が入って、このパーセンテージは難しいんですが、この自由化業務と言われる仕事が10%以上を占めたと認定されると、専門業務ではなくて自由化業務を行っていたという認定になります。そうしますと、4年間働いていた専門業務の派遣労働者は3年の派遣期間制限を超えて働いているわけですから、派遣元、派遣先、派遣労働者は派遣法違反ということで指導がなされます。これが法律の体系です。おっしゃるとおりコンプライアンス遵守、法律を守る、当たり前のことなんですが、ここに裁量行政が働くような分野、フィールドがあると、遵守するのは非常に難しいということで、申し上げたいのは、現行の派遣法改正案、国会審議で改正案が通りそうになっていますが、この派遣法であってもいまだ制度疲労が残っており、抜本的な見直しをしないと、冒頭に八代先生がおっしゃった常用雇用の代替ではないとか、労働市場のギャップの問題、この問題は解決しないと考えます。

八代 ありがとうございます。皆さん、きちっと時間を守っていただきましたので、十分なディスカッションができるかと思えます。

それに対する糸口として、私からも幾つかオブザベーションを述べさせていただきたいと思えます。やっぱり大事なものは代替関係です。日本は、派遣労働者に正社員を代替させる、それを防ぐにはどうしたらいいかという問題意識があるわけですが、先ほどのペネル氏のご説明はそれとは逆に、むしろ派遣というのがジョブ・クリエーションをしているんだと。その違いはどこにあるのかというと、これは経済学のイロハでありますけれども、他の条件を一定にして雇用需要が一定であれば、その中で正社員と派遣社員の代替が起こる。しかし、日本の場合はずっとデフレ経済で、雇用需要自体が落ち込んでいるわけです。ですからその中で、もし派遣がなければもう雇わなかったかもしれない正社員に残業させて仕事させるところを、派遣という便利な働き方があったのであえてその雇用を増やすという企業も決して少なくないわけですし、これは色々なアンケートでも出ているわけです。ですから、問題は、既存の労働力の中で正社員と派遣との代替だけに注目するか、それとも失業者、あるいは他のパートタイムの人も含めた中で、非正社員の中での代替、あるいは失業者からの代替、そういった視点を持つかどうか非常に大きな違いではない

かと思います。

先ほど龍井さんからジョブ・クリエーションは派遣先企業が行っているのであって派遣会社ではないということなんですが、それはどちらでもいいことでして、ユーザーの派遣先企業が便利な使い方として新たに雇用を増やしてくれれば、それをマッチングするのがハローワークであり、いわば派遣会社の役割であるわけですから、労働市場の効率性にプラスになっているかどうかという観点から考える必要があるのではないかと。

それから、派遣でなければならないかというのも非常に興味深いご発言ですが、経済学的に考えると、それは利用者が決めることであって、こういう働き方でなければいけないというのは、立法者の方から明確に、その働き方が悪い、労働者に対して害をなしている、労働基準法に違反するとかそういう明確な立証責任がなければ、あとはパートタイムを選ぶか、契約社員を選ぶか、派遣を選ぶかは労働者の自由であるという考え方になるのではないかと思います。ですから、そういうのも含めて考えなければいけない。

それからもう1つは、200万円、300万円の給料ですとこれから働くのだと将来が不安だというお話。これも日本ではもっともなことなんですけれども、これはあくまでも過去の高い経済成長モデルを前提としているのではないかと。つまり賃金というのは上がるのが当たり前である、だから定昇のある正社員はいい働き方で、定昇のない非正社員は悪い働き方だと。しかし、経済成長の常識が完全に変わっているわけであって、ある意味でデフレ経済、ゼロ成長の中で雇用を維持するためにはどうしたらいいかと考える必要があるのではないかと。もちろんマクロ政策でもっと成長を高めることは大事ですけれども。先ほど坂本さんもおっしゃったように、過去のモデルにこだわっていることが非常に現実的でない規制であって、それを守らないとしてまた別の規制をつくるという無理な関係になっているのではないかとというのが私の印象でございます。

(Part2)

八代 それでは、2巡目を、前と同じ順番で恐縮ですが、今のことも含めて鶴さんから5分ずつお願いしたいと思います。

鶴 先ほどの話の続きとして、私がもう1つ申し上げたい点は、デニス・ベネル氏が一番最後におっしゃった点なんですけれども、派遣業界、それからその仕組みと積極的労働政策をどういうふうにつなげていくのか、これは非常に重要なご指摘だと思うんです。能力を開発するとか職業訓練を誰が行うのか。公がそれを行ってもなかなかうまくいかない。これは色々な世界各国の分析にも出ています。なるべくなら実際にその企業で働いて、そこで色々経験を積むということが何よりも非常に大きな訓練になるんです。

そういったことを考えた場合に、今日本を見ても、ある意味若年のスキルが非常に未熟な人たちを、最初の挨拶とかそういうところから始まって訓練しているのは一体どこが行っているのかとなるとやはり派遣業界の方々がやっているし、スキルを身につけていくと

いう部分についてもこれまでも非常にご努力されている。こうした視点というのが実は公の世界では余りなくて、公は公で、例えばハローワーク中心主義的な考え。私はハローワークを批判しているのではなくて、ハローワークは非常に頑張っていると思います。ただ、そこが民間の人材ビジネスとうまく連携をしながら色々なことができるのではないのかと思っています。実は最近この報道も色々あるんですが、震災から1年たって、震災のときの雇用問題を考えたときに、そういう人材ビジネスがかなり活用されたんですけども、もっと活用される余地があったのではないか。そういうのは公の視点にあったんですけどもまだ弱かったということを感じている部分があります。

もう1つ、訓練とか能力開発の点を申し上げますと、雇用とか働き方の問題を考える時に、今の待遇とか状況だけが重要ではないんです。働いている人にとって自分の将来はどうなっていくのか。そこは自分の働き方、自分の将来だし、将来の職、そういうことも全部が一緒になって色々なものが決まってくる。

そうなってくると、派遣のキャリアアップはどういうふうにしてやっていくのか。同じ職種だっとなかなか賃金が上がらない。色々話を聞くと、例えば派遣会社を変わってある意味で渡り歩くことによってステップアップされている方がいる、そういうお話も聞くんですけども、能力開発の点と処遇の改善も含めて、派遣の人たちが正規に転換しないということであれば、同じ会社の中で雇用期間がより長くなる、その中でさらに能力開発できる、キャリアアップをどういうふうにするかという、何か1つの将来展望を考えることが今非常に重要になっているのではないかと思います。

濱口 ある意味で先ほどの話の続きと申しますか、別の観点からになると思うんですが、八代先生が代替があるのかないのかという形で問題提起されたんですが、実は、こんなことをここで言っているのかどうか分かりませんが、代替するのは当たり前だと思っています。世の中がどんどんグローバル化し、そして技術革新がどんどん進む中で、雇用という側面においては安定した部分が縮小していくこと自体は、そのみを悪であると考えする必要は必ずしもないのではないかと私は思っています。むしろ問題なのは、代替ということと言うならば、ディーセントな働き方がノンディーセントな働き方によって代替されているとするならば、それこそが問題のほうであります。従って、問題の設定の仕方が若干ずれているのではないかと。

そして、実は先ほどの話ともつながるのですが、日本の派遣法、派遣規制というものは、派遣を特定の業務に限定することによって、こういう特別の職種のみで派遣を認めているのだからそれ以上に保護する必要はないのだという、ある意味で余り根拠のない思い込みの上に法規制が成り立ってしまっている。従って、それがどんどん拡大することによって下手をするとノンディーセントな形に落ち込んでしまうかもしれない派遣というものをきちんと下支えするシステムが、規制が厳しいと言いながら、その規制というのはあれをやってはいけないこれをやってはいけないという規制だけであって、やる時にはこう

しろというその規制が極めて緩い、あるいはほとんど欠如しているというところに実は最大の問題があるのだらうと思っています。

そして、そこを何とかしようとする、今までの正社員モデルの考え方というのは、企業の中で話が完結するわけです。企業の中の経営側と正社員の組合が話し合っ物事を決める。ところが、派遣というシステムはそこだけでは完結しません。これは企業の枠を超えた諸々の下支えするようなシステムを必ず必要とするんですが、残念ながら日本は企業別の正社員システムが非常にうまく作られてしまったために、逆にそれを外側から支えるシステムが非常に未発達である。そして、その未発達なところに派遣という仕組みを導入して、きちんと支えるものがないまま動かしてきたがために、先ほど、龍井さんも指摘していますし、私も今いる組織で様々な個別の労使紛争の研究をしておりますけれども、やはりいろんな問題が発生してきます。これをどうするかというのは、四半世紀前につくられた派遣法の発想から脱却して、そして真にディーセントな働き方を確保するためにはどうしたらいいか立ち返るといふか、日本はもともとそこがないので立ち返るのではないんですが、グローバルなスタンダードであるそこに立ち返ってそういう話をしていかなければならないのではないかと考えております。

そして、それをやっていく上で一番重要なパートナーというのは、皆さんは意外に思うかもしれませんが、実は労働組合だと思います。先ほどのプレゼンの中で、日本では労使協約が定められている国に入っていると、あるいは労組対話型であると書いてあります。日本は、企業内の正社員との関係においてはある意味で最もそういうタイプの国ですが、しかしながら、一旦そこを外れると一番関係が薄い国であります。その薄さが派遣という働き方に対する、先ほど、坂本会長が言われる感情論とか、あるいは長勢議員の言う誹謗中傷といった言葉が出てくるその培養土になっているということも改めて認識する必要があるのだらうと思います。企業経営で何かするとき、アンチビジネスの発想で外から攻撃するとき一番頼りになるパートナーは企業内組合なんです。冗談じゃない、そんなことをするな、ここで働いている我々の生活をどうしていくんだと、派遣において派遣労働者の利益を代表して日本の社会の中でそれを言う人々というのはいません。いないがゆえに、例えばさっき松井さんが言ったように、秋葉原でたまたま派遣労働者が人を殺したら、これは派遣が悪いからだということ、それをマスコミが言うと、それは違うというふうに派遣労働者の立場で言う人がいないのです。派遣会社が言っても信用されないんです。ここが非常に重要なところだと思います。

龍井 さっきの賃金の話は、私は上がり続けるなどとは一言も言っていないで、とにかくブレードワナーといふか、要するに世帯をやっていけるところまでは保障する。日本人材派遣協会も書いておられるようにスキルアップする。私は、会長の挨拶で言われた社会的責任、あるいは社会的ニーズに応えること、派遣先も派遣元もその責任を逃れてしまったら、極端に言うと日本の将来はないと思っています。そのときに、私が皆さんにぜひ

考えていただきたいのは、営業を拡大すればするほど、実は全体のジレンマが起きてくる。どういうことかということ、派遣先企業は、ますます人事、労務という機能を減らしていきます。雇用関係は外注ができるわけですから、本来派遣先企業がきちんと整理すべき、能力開発も含めた役割というのがどんどん低下していく。そして、使用者としての責任をその都度その都度でいいんだということである、企業が果たすべき使用責任までどんどん薄れていってしまう。代わりに増えるのはパワーです。皆さん方も苦勞されているように、やっぱり相手方の言いなりにならざるを得ない。実体がないのにパワーだけ増えていく。

私が皆さん方をお願いしたいのは、たまたまりーマンショックの後は中途解除という形で皆さん方も大変ご苦勞されたと思うんですけども、派遣先企業が果たすべき責任を果たしていないんだと。今の法律の枠組みでも、あるいはILO181号条約の中で分担されるべき派遣先企業責任というのをもっと強化すべきです。そのことを皆さん方が政策要求の上でもきちんとやるということが1つ大きな課題ではないでしょうか。

もう1点、労働組合の役割が期待されているのですけれども、正直言って困難です。登録型派遣の場合はご承知のように複数の企業に登録をしています。派遣先では雇用関係がありません。賃金の交渉もできません。何度かそういうことを職種別などでチャレンジはしていますけれども、組合員がメジャーになるということはかなり厳しいです。ですから、私はその育成ということを考え、そして労使交渉を確保していくところで考えると、これは法律の規制の問題ではなくて、やっぱり常用型派遣を中心にしていくとか、あるいは紹介予定派遣にシフトしていくとか、そういう安心、安定の方向にビジネスモデル自体をカーブを切っていく、あるいは今申し上げた派遣先の責任を明確化していく、まさにディーセントな派遣の方向というのを、量的な業界拡大ではなくそういう方向を示す。そのために我々もそういう議論の場をお互いに作っていくことが大事だと思っています。

松井 どうもありがとうございました。先ほど坂本会長がおっしゃられた自由化業務が1割を超えるとという行政指導は、行政指導そのものが悪いのであって、そこまで守れというか、それはやっぱりひど過ぎると私は思っています。もともとは専門業務などでも、専門業務以外でやっていい仕事はどのくらいできるのか、そういう議論がかつてありました。そこで1割というのがかつて決められて、それがまた違った形で使われている。そうになったら働いていた業務が自由化に全部になってしまう、そこはひどい。そこまで守るのかということをおっしゃられると、やり方がひどいということだけ私は思っております。

それからもう1つ、ハローワーク、要するに公共部門との協調、あるいは協働ということについて日本は少ない。おっしゃるように、オランダのように日本は進んでいないと思います。アンネマリー氏の会社が職業安定所をそのまま管理するようなことまでできることに日本はなっておりません。ただ、私がかつて担当していた中では、情報を共有化しようということで、「しごと情報ネット」というものを立ち上げて、公共部門の紹介の情報

と民間部門のものを合わせ技でつくって、それをポータルサイトの中で作り上げてマッチング機能を高めようという試みが確か2000年に行われたと思います。それ以降は、八代先生などが公共職業安定所の市場化テストを提案されて、公共部門と民間部門はどれだけ効率性があるのか、そういう比較を行った上で、本当のあるべき姿はどのようなかという議論をしてもらいました。そこが思ったよりなかなか進んでいなかったというところは私自身残念だと思っております。

それと、濱口先生のお話に戻れば、派遣は代替するのが当たり前ということですが、私は正社員の代替ということではなくて、ITあるいはグローバル化が進んでいく中で、仕事そのものがかなり細分化されていって、物すごく高度なものともそれほどでもないものが増えてきている、それを仕事の中でも二分化していくことが多いと思っております。それは製造工程の中でも、物凄くスキルの必要なものと、反対に少し指示を受ければできるようなもの、それができてくる仕組みは日本の企業が競争力を維持するために作り上げてきたと思っております。そこにうまく派遣がマッチして活用するという仕組みが進んだのではないかと思います。ですから、正確な言い方をすれば、今まで正社員がやっていたような、何でもできる、色々なスキルがある正社員と派遣社員が置きかわったわけではなくて、仕事の分化が進んでいるということはもう少し認識したほうがいいと思っております。

それともう1つ、派遣スタッフの教育はだれが責任を負うのかということですが、今まで日本の企業は正社員を企業内で育てるという責任を負ってまいりました。派遣の場合はそこが確かに非常に中途半端であるということ。それともう1つ重要なことは、職種が限られているということで、そのスキルをアップグレードしていく機会は日本の仕組みでは非常に少ないという欠点もあると思います。そうすると、そこは派遣会社だけでなく、公共部門が負って担っていくとか、違う仕組みが私はもっと必要なのではないかと思っております。どうもありがとうございました。

ムンツ まず1点目、代替というところですが、ヨーロッパでは事実です。我々の中でも、そしてこの仕事をしている人間であったとしてもこれは事実であると思えます。といいますのも、多くの業界でどんどん雇用が破壊されています。仕事が破壊されています。もちろん解雇される人間もいますけれども、それ以外にも新しい産業が成長しています。それはイノベーションです。ということで、ある産業から別の産業へ、ある会社から別の会社へと労働者も移動しなければなりません。そういったところで我々は役割を果たしています。仕事から仕事への移動というところをスムーズにしています。日本ではこれが明らかに行われていないわけですが、ではなぜ行われていないのかになります。私に答えはありません。ですが、非常に重要なポイントになります。

またそれ以外にも、規制のタイプ、そして実際にある規制が重要になります。先ほどEU労働者派遣指令についてのご紹介をしました。この指令についての良い点は、全EU加

盟国は、人材派遣者あるいは成約についての評価を行わなければなりません。こういった規制というのは労働市場のサポートになるのか、貢献しているのか、それとも正当化されないものなのか、時代遅れになってしまったものなのかを評価しなければならないと書かれています。またそれ以外にも、時代遅れとされた規制を外すということも重要になります。レッドテープがふたになっているからです。日本では多くのレッドテープがあるのではないかと思います。これはもちろん文化の一部であるのかもしれませんが、私の観点からは、こちらについては再考する余地があるのではないかと思います。

とは申しまして、我々は代替というものもサポートしております。人材派遣というのは非常にユニークな三角関係があります。例えば人材派遣会社と労働者の関係ですが、ヨーロッパでよくあるのは登録型派遣になります。ですけれども、雇用している際には我々が雇用しております。我々としても、人材派遣業界としては、契約が終わったら、その雇用の仕事が終わったら彼らを動かすということが重要になります。これによって労働市場は稼働率、モビリティが生まれます。これこそが細分化、セグメント化に対して抗するためのレシピになると思います。また、規制についてのバランスも重要になります。ヨーロッパでは最低労働条件というものがうたわれております。それによって労働者の保障をしております。平等な取り扱いというところがあります。この平等の取り扱いといえますと、ワン・サイズ・フィッツ・オールの解決策はありませんので、それぞれ27カ国の中で考えていかなければならないものです。

そのために我々も、ソーシャルパートナー、労使パートナー、組合の方々と密に連携をとっております。集団での交渉をすれば平等な取り扱いという原則をより一層テーラードにしていけることができます。それによって人材派遣者、派遣労働者を保護できるようになります。オランダでは、派遣労働者に向けての団体交渉もありますし、集団労使協定があります。これは派遣労働者の年金もありますし、そしてトレーニングというものも含まれていきます。こういったトレーニングにつままして、我々派遣労働者に対しては、固定、パートタイムワーカーと比較して2倍投資をしています。これを組合とともにやっております。ですので、まずはこの規制を評価するというところ、バランスのとれた規制、そして包括的な成長を促すための対話であると思います。

坂本 今日はいciettのレポートを中心に議論しているわけですが、我々日本の人材サービス産業も問題意識、危機意識を持って昨年議論を重ねて、人材サービス産業としてレポートを出しました。この資料によりますと、先ほど2008年の派遣業界の売上高は7兆8000億円まで行ったと申し上げましたが、2年後には6兆3000億円まで減少しております。この派遣を中心に、求人広告、職業紹介、それから請負、具体的な団体名で申し上げますと、全国求人情報協会、日本人材紹介事業協会、日本生産技能労務協会、日本人材派遣協会の4団体で議論を重ねて、2020年の日本の労働市場はどうあるべきか、我々はどういう貢献ができるのかという議論を重ねて提案をしております。その中で、今日の議題にもあ

るわけですが、有期雇用、派遣労働者を含めて、キャリア形成支援が必要だという認識は持っております。しかしながら、やはり派遣先、派遣元が変わる中で派遣労働者のキャリアのデータがなかなか一貫して維持されないというのが現状です。片や正社員、常用雇用は当然のことながら1つの企業で雇用を継続しておりますから、色々なデータは一定の所に溜まっていきます。しかし、パート、アルバイトを含めて有期雇用の労働者の働いたキャリアデータ、これこそ官民パートナーシップで官の力を借りてデータを共有する仕組みを我々が作っていくべく提案したいと考えています。派遣労働者のキャリアデータをまずキープすることから始めて、キャリア形成支援をするに当たって、本当にキャリア形成したい労働者と、いやいや今までのままでいいですよという人は当然いるわけで、本当にキャリア形成支援をしたい人が登録する形で、そういうデータバンク的なところできっちりとキャリア形成の支援が受けられるような形、仕組みを前向きに検討していきたいと思っています。

それから、官民パートナーシップという意味では、震災発生後もうじき1年たちますが、先ほど長嶋理事長がご報告しましたように、3月14日から1月末現在は、東北地域26社の数字だと思いますが、派遣業界は2万人強の新規就労者の実績を上げております。同地域同期間で厚生労働省の数字が出れば、ハローワークを通じてどれくらいの方が新規就労したか是非比較してみたいと思っております。同じ仕事を受注してハローワークのデータで労働者が探す場合と、同じ仕事を派遣会社が受注して派遣労働者に紹介する場合、どちらが効率的か、結果を求めるかといえば、市場経済である以上民間に任せたほうが結果が伴うのではないかという認識を持っております。

それから、派遣という働き方、原点論議をすれば、やはり一時的、臨時的な働き方が派遣という働き方の原点だと思います。そういう意味では、今回の派遣法の改正案で、1カ月以内 日雇い派遣という表現は禁止されることになっておりますが、この辺も問題含みだと思います。例えば選挙の際に、開票事務、それから期日前投票の受付というのは結構派遣会社が受注して、派遣労働者の皆さんが気持ちよく働いておられます。こういうのは全部日雇い派遣で、単純に規定してしまえば禁止となってしまいます。大いに矛盾を感じております。

八代 ありがとうございます。私が思うには、それほど皆さんの意見には意外に違いはないのではないかという認識を持っております。つまり派遣労働者を保護することが大事だという点については誰も異議はないわけです。問題はその保護の仕方であって、先ほど濱口さんもおっしゃいましたが、特定の業種に限定するという形で保護しようというのが今の考え方なんですけれども、そうではなくてもっとダイレクトに派遣労働者をディセメントでない働き方から救う。別にこれは派遣だけでなく、正社員も含めてあらゆる労働者を救わなければいけないので、労働基準法をもっと改善するというか、労働契約法になるんでしょうけれども、そういう広い意味の保護が必要なのかなというのが、濱口さん

のお話を聞いて私が受けた印象です。

ですから、よく世の中は派遣問題と言うんですが、別の言い方をすると正社員問題と言うべきではないだろうか。よく男女格差を考えると、女性問題ではなくて男性問題だと、それと同じことがあるのではないかと。濱口さんも何回もおっしゃいましたけれども、正社員モデルというの、私はむしろ日本的雇用慣行というのは世界に誇るべき日本のビジネスモデルだと思います。だからこそ、長良川の鵜飼のように保護する必要はないんです。競争市場にちゃんとさらして生き残っていくのが日本的雇用慣行であって、なぜわざわざそれを保護しなければいけないのか、そういう考え方が実は根本的に間違っているのではないかと。だから、正社員と派遣、契約社員、いろんな働き方を対等の競争の中で競わせて、それで労働者をきちっとディーセントな働き方になるように守るとというのが本来の方策ではないだろうか。

それから、登録型派遣だから組合がないから労働者が保護できないというお考えもあったんですけども、これも経済学の考え方からすれば、労働者の賃金や雇用条件を改善するには2つのやり方がある。労働組合を組織してボイスで自分たちの待遇を改善させると、イグジットといいますか、そんな条件の悪い企業は辞めてやるという退室の権利です。これが日本では労働市場が発達していないので、辞めたくても辞められない。であれば、むしろ退室しやすいような自由な労働市場にしていく、そこで人材ビジネスの働き方の貢献があるのではないかとということだと思います。

先ほど少し言われましたように、キャリア形成ですけれども、これも政府は余りにも企業に依存し過ぎていた。正社員であれば長い時間をかけて企業が訓練してくれる。しかし、その正社員の比率はどんどん下がっているわけであって、企業の外で労働者を訓練して年収をもっと上げていく。先ほどの私の200万円、300万円でフラットで何が悪いかといったようなことで取られたらまずいんですが、これでいいわけではなくて、これを上げていくためにやっぱりスキルアップが必要であって、そのスキルアップは企業の外でやらなければいけない。それから、これは世帯主の賃金だと低過ぎるわけですけども、共働きを1つの典型的なモデルにしていけば別の見方もあるわけで、日本的雇用慣行というのは暗黙のうちに専業主婦をベースに考えているわけで、世帯主に過大な責任を負わせている。これは低成長の時代ではむしろ見直す必要があるのではないかと。色々な意味で正社員の働き方が問われているのではないかと印象を受けました。

最後に、龍井さんがおっしゃった派遣先企業の責任強化、これは私は大賛成でして、むしろアメリカでやっているような共同使用者責任といいますか、今はセクハラ防止義務しかないんですけども、それをもっと拡張して、同一労働同一賃金であったりということ強化していく。しかし、正社員と同じような雇用保障を求めるのは筋違いであるわけであって、それは流動的な労働市場で対応していくということが若干違う点かと思います。

それから、やはり言われた紹介予定派遣をメインにしていくというの私も大賛成で、今のような使いにくい紹介予定派遣ではなくて、あらゆる派遣を紹介予定派遣にしてい

く。それは義務づけではなくて、派遣スタッフが有能で派遣先の企業に引き抜かれたらそこで引き抜き料を払う、紹介料を払う。サッカーでやっているのと同じ考え方であります。そうすると、派遣会社が有能な社員を訓練して引き抜いてもらうことで利益を得ることができる。ですから、派遣会社のインセンティブと労働者のメリットを融合するような形で、みんながハッピーになるような派遣労働市場をつくっていく余地はまだまだあるのではないかと考えております。

(Part3)

八代 皆様のご協力のおかげでまだ30分も残っておりますので、あと3分ずつもう1巡することができます。今回はどなたからでも結構ですけれども、日本型のコンセンサス社会ですから、ではまた順番どおりに、鶴さんから3分ずつお願いいたします。

鶴 最初は考える時間がないのでなかなかしゃべりにくいんですけども、先ほどちょっとお話をお伺いして、私の感想を1つ申し上げますと、代替の話も、結果的に全体の中で非正規が増えているとか、派遣が増えているという状況を考えると、代替があったかなかったかということ自体を細かく議論するのにどれくらい意味があるのか。次善的な意味で、コストが安いから単にどんどん派遣を使うという形だったら当初懸念したものがあつたわけですけども、私は今日のペネル氏のお話にもあつたように、世界経済の状況の変化の中でボラティリティーが高まっている、不確実性が非常に高まっているというのは非常に大きな変化なんです。競争環境、技術環境、それから成長も含めて非常に目まぐるしく変化している。そこにどうやって対応するのかということ考えた場合に、先ほど私は東日本大震災の話をお話ししましたがけれども、予想外の色々なことに対してどういうふうに雇用の面で対応していくのかというのは、人材派遣業が非常に大きな役割を持っている。この視点は強調したい点だと思います。

それから、レギュレーションにつきまして先ほど幾つか議論が出ているので2つほど申し上げます。1つは、ムンツ氏から、ヨーロッパを見るとむしろ規制緩和の方向に動いているということをおっしゃっていました。私は、ヨーロッパの状況を見ると、単に規制の動きだけではなくて、規制と、何回も話が出ているソーシャルダイアログとソーシャルパートナーの役割、この2つはセットで考える必要があるんです。国によって、労働でも規制が強いところは、実はソーシャルパートナー、ソーシャルダイアログの役割が弱い。また逆のところは、規制が弱くてもそういうところがしっかりしているからうまく回る。先ほどのソーシャルパートナーのパフォーマンスが高いというのはやっぱりそういうことが影響しているので、日本のことを考えるときもその2つをどうやって組み合わせるのか。

日本の場合だと、濱口さんがおっしゃったように、企業レベル、それも正社員レベルというところにとどまって、いわゆるソーシャルパートナーというのは国全体を包み、要は何か一家とか1つの企業みたいな、そういうところまで一体感を高められるような仕組み

として私も理解しているんですけれども、日本がそういうものに対して向かっていけるのかどうなのか。今の日本の仕組みを維持しながら、そういうエッセンスをどれくらい取り入れていけるのかというのが1つあると思います。

それからもう1つ、今回色々な人材派遣の国際的な専門家の方々が折角いらっしゃっているので、そういう方々に私は考えていただきたい点が1つありまして、1つは、規制の中でよくマージンというのが非常に問題になるわけです。今回の派遣法の改正の中でもこの話は残っています。私は派遣業界の方とお話をしたときに、こういう規制は経済学的に本当に正しいんですかと聞かれたことがあるんです。経済学的に考えると、実は独占とか寡占の場合だと非常に問題になっているんですけれども、非常に競争しているような状況であればそういうものが問題になるのは本来おかしいはずなんです。最初から何か変なことをしている。実は市場で淘汰されるはずなんだけれども、この業界ではこの話は最初からそれをおかしいとするのが当たり前になっている。ここは少し考え直さなければいけないと私は思っています。

濱口 先ほど八代先生がボイスとイグジットということを言われまして、ここは恐らく八代先生と一番意見が違う、ニュアンスが違うところかなと。ボイスとイグジットのどちらかがあればいいということはない。そもそもベルリンの壁があったときの東ドイツ人にボイスの自由があったかと言うと、そんなものはなかった。ハーシュマン自身もたしか言っていたと思いますが、ボイスがあるからイグジットができるし、イグジットがあるからボイスができるんだという関係だろうと思っています。その意味では、派遣労働者にきちんとしたボイスのメカニズムがないというのはやはり考えなければいけないことだろう。

そして、ここからは実は大変コントラバーシャルな問題に、あえて火の中に手を突っ込むような話をしますが、労働組合はもちろん自発的な団体でありますから、会社あるいは業界団体が作れというような話ではないのですが、しかし、ボイスのためのメカニズムとして、例えばヨーロッパにあるような従業員代表システムといったことは十分考えられていいのではないかと。そしてそれを個別企業というレベルだけではなくて、派遣業界というレベルで、実際に派遣で働いている方々のボイスをきちんと表に出すようなメカニズムは、組合が作らないからないんだよと言っている話ではないのではないかと考えています。これは、労働組合とはそもそも何ぞやという大変コントラバーシャルなところに触れる話なのですが、ここでそれをどれだけ議論する時間があるかどうかわかりませんが、実は八代先生が言われたボイスとイグジットということから引きつけて言うとそういうふう考えております。

ちょっと違う話というか、先ほど龍井さんがちらっと言われた話でもあるんですが、私は今いる研究所で個別労働紛争の研究をしているんですが、実はそのうち1割近くが派遣労働関係者です。これは日本の労働市場における派遣労働者の比率からするとかなり高いです。なぜ高いかというのは多分色々な理由があるだろうと思います。やはり派遣だから

文句を言いやすい、外に持ってきやすいという面はあるのかもしれないですが、現実には発生した紛争をそこまで持ち出さずに解決するメカニズムが余りうまく働いていないのではないかと。これもある意味でボイスとも関わる話だろうと思います。

私は、四半世紀前につくられた日本の派遣法のシステムには大きな問題があると思いますが、しかしながら、それに代わる本当の意味での派遣労働者の保護になるような仕組みをどうすべきかということについて、ぜひここに集まっていच्छる多くの派遣業界の方々に真剣に考えていただきたいと思っています。

龍井 今日皆さん方、業界の方のお集まりなのであえて言わせていただくと、5年後、10年後のビジョンをどういうふうにお持ちかなと。というのは、先ほどのお話のような色々な規制を外すということももちろんいいんですけども、業界として持続可能性が担保されるのだろうか。キーは、繰り返し言っているように人材調達が本当に可能なのか。ここまでアウトソーシングが進んできたときに、今でこそある程度のキャリアを積んだ方がいるんな事情で皆さん方に登録されている。今は育成しなくてもまさに即戦力でおられるということで成り立ってきたのが、今のような新卒派遣がこれだけ広がり、いる中で、しかも物凄く不安を抱えながら仕事をする。不安を抱えながら仕事をするというのは、まさに経済学的効率でもよくないわけで、それで本当に10年後安定できるようなモデルをお持ちなのかどうか。

これもさっきの繰り返しになるんですけども、私は、そういうモデルは法律がどうのこうのではなくて、チャレンジしていただきたい。今の派遣法を読むと、雇用をする者を派遣すると書いています。これはおわかりですか。もともと雇用している者を派遣するというのが派遣法の想定で、1985年よりもっと前の論議のときは、ご承知かもしれませんが、実は派遣法の成立は常用型派遣を当初は想定し、しかも業種も4業種だったのが、いろんな圧力があって変わっていったんです。だから、本当にそういうことが規制なのか。

そういう仕組みの中で、さっき松井さんが言ったような技術的な分化があったとしても、逆に当時の言い方は、その中の高度専門職のみオーケーという話であったわけです。ところが、気がつくところがらと変わって、一番単純、未熟練のところでもいいではないかと180度議論が変わってしまっているんで、法律論議というよりは、登録型派遣がどうのこうの、製造派遣がどうのこうの、日雇い派遣がどうのこうのというその都度その都度の議論ではなくて、これも派遣協会が提起をされているように、雇用システム全体の中でどう位置づけるのか。派遣業界だけでは無理ですと言っておられるんですから、ではどういシステムをつくっていくのか、どうあるべきか議論をすべき段階に今こそ来ているのではないかとと思っています。

松井 まず、龍井さんがおっしゃられていることは非常に重要な指摘でありますので、

最後におっしゃられたことは賛成です。ですから、業界として本当に将来ビジョンをどのように考えるのかということはぜひ真剣に取り組んでいただきたい。それが1点目。

2点目として、ただ、今の仕組みでもいろんな形で工夫すればできるのではないかと私は思うんです。派遣スタッフの方々の声を余り聞くことができないという話でしたが、それは今のIT時代で絶対、嘘だと私は思っています。ウェブなどを見ると、特に2ちゃんねるとかを見れば、どこそこの派遣会社が悪いとか、あそこの支店はだめだとか、もう幾らでも情報は行き渡っているものがあります。それが正しいかどうか、正しくきちっと交渉ができないからいけないという話はあるのかもしれませんが、一昨年来、中国における賃金引き上げが携帯電話で情報が伝達していったような、それと同じようなメカニズムはあると思います。それを今、日本の派遣会社は大手が中心になって、ポータルサイトを少し作って声を酌み上げて反映させるようなこともやっているとは私は認識しております。

それから、200万円、300万円では生活できないではないかというのは、日本では確かにそうかもしれませんが。オランダも恐らくそれは無理だと思います。ただ、企業側の立場に立っていきますと、200万円、300万円同じ金額を払って、それでは中国では何人くらい雇えますか、ベトナムでしたら何人くらい雇えますかというグローバルな競争の中で私どもはやっていかななくてはいけない。その中での最適なシステムを選んでいかなるを得ない。そういう視点も考えていくときに是非忘れないでいただきたいと思っております。

最後に、最初に申し上げたことにもう1度戻るんですけども、派遣会社は派遣スタッフの主たる雇用者としてその権利を守るためにきちっと主張すべきことは主張してほしいと思います。私が以前ランドスタットなどに行ったときに色々お話を聞くと、オランダではそういうことをきちっとやっているという理解があります。ただ、派遣先企業に対してどうしても弱いからなかなか言えないということで、派遣スタッフからの不満を少し揉み消してしまっ、きちっとそれをリアクションしない部分がまだまだ多いのではないかと思っております。それを少し変えるだけでも絶対この業界は良くなる。そういう中で、不要な規制は要らないということの声を上げてほしい。私はそう思っております。

八代 ありがとうございます。アンネマリーさん、この複雑な話を聞いていただいて、幾つか私たちに改善勧告を、アドバイスをいただけますでしょうか。

ムンツ 一般的な指針になるようなコメントをしようと努めてきました。指針というのは、根拠のない規制をやめるということです。これはすべての労働者に言えることです。例えば、こういった派遣会社の一種の契約を禁止しないということです。これは正規であっても、日雇いであっても、あるいは一時的な派遣であってもその契約を規制しないということです。ヨーロッパにおいては、全ての派遣会社は、残念ながら失業に至った労働者については、例えば公共職業安定所に行って職業就業機会を探すこともできるようになっ

ていますが、しかし、次の仕事を得られるためのインセンティブも提供されなくてはなりません。そのためには、つまり公共の職業安定機関と民間の派遣業界が協力をする必要があります。リーマンショックの後私たちが始めたプログラムというのは、公共の派遣部門と民間の派遣部門が協力できるようなプログラムで、これが大きく功を奏しました。これがヨーロッパの事例となっております。また、有効でない規制、あるいは官僚主義を避けるということです。規制を敷くのであれば重要な点は、これによって労働市場のより良い機能が成り立つようになるのか。つまり労働市場の参加を促進できるのかどうかという質問を投げかける必要があります。全ての関連業者が経済の向上につながるように、みんながその利益を受けることができるかということです。

ヨーロッパにおいて今規制緩和が進んでいる、そういった話がありますけれども、でも、むしろ規制を刷新しようという動きと言いかえたほうがいいと思いますし、持続可能な、ディーセントな質の高い派遣業界をつくるための変化だと思います。これは世界どこでも必要だと考えます。

坂本 事実を2つほど申し上げたいと思います。日本のこれからの社会は、いつも言われているように少子高齢化が進行していくと思います。その中で、正社員の雇用を55歳定年から60歳に伸ばし、65歳に伸ばし、68歳に伸ばし、70歳までに伸ばすことが解決策とは思えません。いろんなプラスマイナス、悪影響も生じていると思います。

1つの解決策として、例えば55歳、60歳で正社員の雇用義務を企業からリリースしてあげて、全員ではなくてもいいですが、雇用を継続しない人については全員登録型派遣で登録してもらうというのはいかがでしょうか。登録型派遣というのは、登録された労働者が仕事を見つけるまでは派遣会社が労働者のエージェントとして一生懸命仕事を探します。仕事を探して、マッチングと言いますが、最終的に就労してもらわないことには、労働者の利益にも派遣会社の利益にもなりません。働き始めると、今度は派遣労働者のパートナーとして、派遣元と一緒に派遣先に対して派遣料金の値上げを機会があるたびに要求していきます。待遇改善につながります。

この話について別の事例を申し上げますと、去年3月11日に大震災が起きました。帰宅困難者がたくさん出ました。関東圏の話ですが、翌週月曜日3月14日、家へ帰った人は、今日は会社に行けるということで駅に行ったところ、東京電力が突然計画停電というのを発表して、電車が動きません。行こうと思った派遣労働者は会社になかなか着かなかったわけです。正社員であれば携帯電話で、それは大変だから今日は来たことにしておくよということで済むかもわかりませんが、ご案内のように派遣労働者は時給で働いています。計画停電、もともとは震災です。こういう不可抗力で生じたことについては、法的には派遣元も派遣先も労働者に保障する必要はありません。しかし、それは弱者にしわ寄せが行くのではないのということで、当協会の会員派遣会社は、連合の皆さんと対話していたこともあって、連合の皆さんの力も借りて派遣先の組合に色々とプレッシャーをかけて支援

していただきました。我々は直接派遣先企業に、やはり正社員と同様に保障するべきではないのと。もちろん100%保障はしてもらえなかったので、その分は派遣会社で保障しました。

こういう形で、いろんな協力、知恵を働かせれば色々な問題は解決していくと思います。正社員だ、派遣労働者だ、有期だ、常用だ、直接雇用だ、間接雇用だ、区別するのは簡単ですが、すべての区別を超越して、働き方についてもう1回考えるべきだと思います。派遣業界は弱小です。我々だけではどうしようもありません。それこそ経団連、連合、学識経験者の皆さんの力をおかりして、ぜひ日本のより良い労働市場をつくっていきたいと思います。

八代 ありがとうございます。皆さんの絶大なる協力でまだ含み時間が残っておりますので、最後にこれだけは言いたいというのを一言、1分でお願いいたします。

鶴 皆さんの議論、それからCiettの報告書のレポート、お話をお伺いして私自身も非常に勉強になりました。今、議論、お話を伺っていてもいろんな観点があると思うんです。私は今日は申し上げなかったんですけども、大学と就業の間のかげ橋ということにおいても、実は何人かの経済学者の方が民間の人材ビジネスがそこに非常に関わるべきではないかと提言をされています。そういうことでもっとポテンシャルがある。色々なところに、思ってもみないところに活用の余地がある。これはこれからアイデアを出していかなければいけないのではないかと私自身も非常に強く考えておりますので、引き続きこの分野は勉強させていただきたいと思っておりますし、今日はこのような機会を与えていただき大変ありがとうございました。

濱口 私もCiettの皆さん、日本人材派遣協会の皆さんに感謝したいと思います。そして、その立場に成りかわるわけではないし、そんな資格もないのですが、ぜひ今日お集まりの派遣業界の皆様には、この結構分厚いCiettの報告書をぱらぱらっと見るのではなく、よくじっくりと読んでいただきたいと思っております。ここにはディーセントワークとかソーシャルパートナーシップという、恐らく皆さんは今まで聞いたこともない何じゃそれというような言葉がいっぱい乱舞しております。しかし、少なくともムンツさん初め、Ciettの中心にいらっしゃる方々はそういう世界で派遣を運営してきておられるんです。そして、だからこそそういった国々では派遣は市民権を持って、決してここ数年来の日本で行われたような、先ほどの言い方で言うと感情論や誹謗中傷でない世界で運営しているのだということを読んでいただくためにも、この若干分厚くて重くてなかなかの荷物になるものを読んでいただければ幸いです。

龍井 打ち合わせのときからちょっと時間が短いねという話をされていて、先ほど人材育

成の話なんかもちよっと立ち話風に議論させていただいたんですが、それこそ社会的対話の具体的なものなので、規模はともかく、こういう場を、私ではなくて連合を呼んでいただいても、とにかくこういう機会を空中戦でなくやる場をぜひ増やしていただきたい。皆さん方は派遣労働者の方と直に接しておられるからおわかりだと思うんですが、私は経済学的な均衡というのは信用していません。1人1人の顔を思い浮かべると、私がさっき言ったヒアリングの中の派遣労働者の言葉で忘れられないのは、使い捨てではなくて人に必要とされる存在になりたいんです。まさにこれが一番切実な訴えなんです。労働条件も去ることながら、ぜひそういう意味でのソーシャルダイアログを一緒に続けていきたいと思います。

松井 先ほど派遣会社に対してだけ言いましたので、最後に、派遣先企業に対しても一言申し上げます。

まず、派遣法並びに労働基準法を初め、正しい理解をして、それに基づいてきちっとやっていただく。それと派遣スタッフを自分の社員と同じように温かい気持ちで扱う。セカンドクラスパーソンと見ないでやれば、もっとその業界はよくなると思います。それから、先ほど濱口さんがおっしゃられたことは大賛成ですので、そのような取り組みをしていただきたいと思いますし、龍井さんがおっしゃられたことにも賛成です。どうもありがとうございました。

ムンツ このテーブル上でもたくさんの対話が行われていると思います。これについて非常に嬉しく思っています。これだけ大きなイベントが開催され、そして我々も日本での業界の発展に貢献できたのではないかと考えています。すべて移行期にありますし、そして参加にすべての意義があります。また、橋渡しでもあります。仕事を安定させるという橋渡しです。そして、個人的なレベルですけれども、私は自分のキャリアを派遣労働者として始めました。そして今ここにいます東京で、この壇上で非常に重要な産業についての話をさせていただいております。ありがとうございます。

坂本 派遣業界は、残念ながら例外とかアブノーマルな事象が注目されて、いかにも普遍的であるような議論がなされていますので、我々日本人材派遣協会、派遣会社は普通のことを普通にやっているんだということをできるだけ正確に皆さんに理解してもらえるように引き続き努力していきたいと思います。今日はありがとうございました。

八代 皆さん、ありがとうございました。時間に協力していただきまして、それで私の拙い司会で、非常に厳しい規制のやり方にもかかわらずご協力いただきまして、ありがとうございました。

最後に、一言だけ。やはり大事なものは、派遣だけを特別視するのではなくて、やはり同

時に正社員の働き方も見直さなければいけない。正社員と派遣社員の間壁を下げるという言い方をしましたが、職種別労働市場のヨーロッパではその壁は基本的には余りないはずなんです、日本ではまずそこから始めていかなければいけない。そのために、今の企業別労働市場をどう変えていくのかというのが1つの大きな課題になるのではないかと思います。それから、労働組合の役割は物凄く大事で、先ほどのプレゼンテーションの中でも労働組合と派遣事業者団体との話し合いということがあったわけですが、これが決定的に日本では欠けていることではないかと思います。私が聞いた中では、例えば電気労連がかつて企業内最低賃金という考え方をもって、労使交渉の中で、派遣だけではなくて非正規社員のその企業での最低賃金を決める、それを労使交渉の中に入れる、こういう考え方も私は今の企業別労働組合の中では建設的なやり方ではないかと思いますし、もっと労働組合が大きな役割を果たして、どんどん派遣社員を組合員化して組織率も上げていくということが大事ではないかと思います。もう1つは、労働組合というのは労働者供給事業が許されている唯一の存在でありますし、現に連合も派遣会社を持っておられるわけで、このCiettのメンバーでもあるということです。非営利の派遣会社を普及していくことが、競争を通じて質の悪い派遣会社を淘汰していく、これは非常に経済学的な発想であるわけですし、そういうようなことも含めてぜひ今後皆様の発展をお祈りしたいと思います。