

基調講演

ペネル 皆様こんにちは。こんにちはという言葉しか日本語は知りませんので、ここからは英語になります。

まず最初に、このような形で日本の皆様に講演をすることができ、この「変化への適応」の報告書についてご紹介できますことを非常に大きな光栄と感じております。また、これだけ多くの方にお集まりいただいて非常にうれしく思います。

グローバルな旅路、Ciettが始めたこの旅路の非常に重要な一歩となりました「変化への適応」という報告書ですけれども、これから数週間にわたってシンガポール、オーストラリア、インド、南アフリカ、ラテンアメリカ、アメリカ、ヨーロッパを歴訪しまして同じようなイベントを開催する予定となっております。そして、関連の皆様には人材派遣業界の役割について強調したいと思っています。

人材派遣業界というのは、労働市場に柔軟性を提供するということは真実ですが、それだけではありません。調査の目的はまさにここにおいて、Ciettとボストンコンサルティンググループが共同で行った調査でこの報告書をまとめることができました。実際に専門家の皆様、Ciettの会員の皆様、世界中の皆様にご協力を得て取材をさせていただきました。その皆様の意見を集約したものとなっております。この報告書の主眼となるのは、よりよい理解を促進すること、実際に事実、統計を通じてこの業界がまさに変化への適応を促進している、そして同時に、新しい経済の現実の環境にいかに対応することを促進しているのかということをお伝えすることです。

今日は何枚かスライドを使って背景となる情報をご紹介したいと思います。グローバルな人材派遣市場についてのご紹介からですが、その後でこの地域であります日本にフォーカスを当てたいと思います。

まず、最初にご紹介しておきたいのは、人材派遣業のシェア、いわゆる有期労働契約の中の人材派遣の割合（資料P1参照）です。通常の正規雇用、直接雇用とは違う有期労働契約の中で、人材派遣が占める割合はおおよそ20.3%、つまり残り80%は企業が違うチャネルから人材を獲得している。例えば、契約をしたりフリーランスを使ったり、コンサルタント業、あるいは現在使われている雇用形態とは別の形態を使っているということになるわけです。これが我々の競合と言ってもいいかもしれません。

では、日本にフォーカスを当てましょう。日本は非常に重要な市場で、世界で第2位の市場となっております（資料P2参照）。これは売上高をベースに調べたランキングですが、売上高が世界の産業の中で19%を占めているのが日本です。それでは、派遣労働者数で日本をはかってみますと、世界で日本は第4位となります（資料P3参照）。アメリカが1位、次が南アフリカ、3位がブラジルとなっております。売り上げというのはやはり賃金と関連がありますので、日本は売上高では2位、しかし労働者数となりますとブラジル、南アフリカの平均賃金が低いということもあり抜かれてしまうわけです。市場のシェ

ア、売り上げで第2位である日本は、派遣労働者数では第4位になります。

次に、こちらのスライドをご覧ください（資料P4参照）。こちらは日本の派遣労働の浸透率、普及率を見ております。およそ20年間の統計をまとめたものですが、日本とアメリカ、ヨーロッパを比べています。黄色い線が日本、アメリカが赤、ヨーロッパが青となっていますが、1990年代初めから日本が遅れをとっていた。この派遣業界そのものは、最近法制化され認知を得たわけですが、しかし急速に大きな進展を遂げたのが日本の業界です。ヨーロッパ、アメリカと同等に学びヨーロッパを抜き、これが2000年の初めなのですが、2008年から危機があり不況が始まり、その結果やはり派遣労働の業界が下がってきた。もちろん日本だけではなくたのですが、日本が遅れをとるようになってきた。年金を受け取ることができない、その権利が日本に存在しないということが、アメリカ、ヨーロッパを日本が下回った理由ではないかと思えます。

次に、「変化への適応」のレポートにおけるメッセージについて考えてみたいと思います（資料P5参照）。まず目を向けなければならないのは、私たちがどんな世界に今暮らしているかということです。皆さん恐らくうなずいていただけたと思いますが、世界そのものが社会的な大きな変化を経験しているということです。皆さん1人1人がグローバルゼーションをご存じだと思います。市場が非常に大きな変化をしている、これは金融市場も労働市場もそうです。そして社会の人口動態が変わっている、高齢化が進んでいる、産業間のシフトも起こっています。製造からサービス業への大きなシフトがあります。そして、働くということに対する考え方が特に若い世代で変わってきています。

このように、働くことへの期待がかなり多様化しているという変化です。こういった構造的な変化によって、新しい課題がこの労働市場に生まれつつあります。まず、高い失業率が長期続いている。多くの人が仕事を探しているにもかかわらずなかなか見つからない。そして、実際に職はあるのに人が見つからない。つまりここにミスマッチが存在するという事です。需給の間にギャップがあるという問題もあります。また労働市場が分断している。実際に契約をしている労働者がいて、違うタイプの契約が存在する。失業者と就業者の間の分断もまた大きなものとなります。この労働市場における予想困難性、見通しの悪さ、将来どうなるかわからないという不安もあります。また、新しい労働契約形態が生まれつつあります。これによって、当然労働市場の仲介業者の役割が変わらなくてはなりません。これこそ人材派遣業界がその解決を提供する役割を担うということを示唆しています。

市場の変化が激しいと申し上げました。これは、アメリカ企業をベースにした例ですが、例えば時価総額がどれくらい変わっているか見ていただきます（資料P6参照）。それから、収益に対する期待がどれくらいなのか、また利益率の期待値がどうなのかと見ると、その変動がこれまでより大きいことがわかります。

このように、経済がどんどん変わる、そして人材派遣業界がその中で大きな役割を果たすこととなります。変化というときに、大きな変化は3つあります（資料P8参照）。まず

1つは、季節的な変化。経済そのものは、冬と夏が違うという季節的なサイクルがあります。そして周期的な不景気、不況のサイクルがあります。これで経済活動のレベルが変わります。そしてもう1つは、構造的な変化です。各国で新しい産業、あるいはその地域の変化があります。また、人口構造的な変化も経験しています。すべての産業がこういった環境で、今営業を続けているわけです。

この「変化への適応」レポートを6つのチャプターに分けて解説（資料P7参照）しているのですが、まず最初は、より変動する、複雑化する市場にどのように適応するか、それをどのように支えることができるかというところが1章。第2章は、構造的・摩擦的失業の削減への貢献。第3章は、労働市場の分断化をいかに抑制するかという章となります。第4章は、この業界が需給のマッチングをどのように促進するか。そしてディーセント・ワークの提供についてが第5章。最後に、第6章、市場の効率化についてです。この6つの章をベースにスライドを構成してみました。

では、まず第1章についてです。人材派遣を利用する理由はどこにあるのか（資料P9参照）。市場は変化が激しく、どんどん複雑化しています。それにどのように適応すればいいのか、その適応をいかに促進できるかという点なのですが、企業になぜ派遣を使うのですかと聞くと、まず、柔軟性が得られるという答えが返ってきます。そして、ビジネスニーズに早く対応できる、そして柔軟性が必要なのだということを言うてくださるわけです。コストを下げたいという理由もあります。これは大きな理由ではないのですけれども、4番目の理由となっています。

そしてこちらのスライド（資料P10参照）は、より多くの企業は、無期雇用労働力プラス、いわゆる従来型の無期雇用だけではなく人材派遣を必要としている。これは経済状況がどんどん変わるからであって、派遣の人がその変化に対応する手伝いをする事ができるという図です。そして、それによって企業は競争力をつけることにもつながっています。

こちらのリサーチですけれども、ドイツで1000企業に対してある調査を行いました（資料P11参照）。こちらの結果ですけれども、ドイツの各企業、例えば2009年、2010年ということで収益の伸び率、それに対して派遣労働の利用と不利用というのを図で示しております。さて、派遣労働者を利用した企業のほうは、11%収益が伸びていることがわかっています。それに対して、派遣労働者を利用していない企業は売り上げが6%しか伸びていないということで、大きな伸び率の違いがありました。2009年から2010年の間、収益の伸び率、これは業種でも若干違いがあります。会社の規模、業界、業務の内容、あるいは研究開発ということでも若干派遣労働者の利用率は違いますけれども、実際に派遣労働者を利用した企業のほうがより売り上げを伸ばしやすい、あるいは競争力を維持しやすい。これは雇用の柔軟性を確保できることによって、こういった収益の伸び率にもよい効果があったということがわかっています。

ということで、人材派遣は雇用創出を確保する、これは事業者側、そして就業者側にブ

ラスに働いています。そしてまた重要な結果といたしまして、この業界の中でやはり多くの雇用を創出しています。派遣労働の代替策として雇用を検討するという企業も増えていることがわかっています。

別のリサーチの結果といたしまして、また幾つかの内容をご紹介します。実際に、今まではなかった就業の機会を提供することができています。実際に74%の仕事が、人材派遣によって生まれた雇用となっています（資料P12参照）。多くの企業様が、人材派遣のこういった機会がなければ仕事は提供しなかつたろうと言っています。そして、多くの企業が社内で柔軟に対応しようということで、人を入れないという企業が増えていたかもしれません。ですので、もしその仕事を提供することができなければ成長できないと。それから12%の企業ですけれども、社外で柔軟に対応すると語っています。ということで、今回回答した企業の74%が、他には代替がなしと語っているわけです。74%の企業が派遣労働の代替策として無期雇用を検討しないと答えています。これによって、雇用の創出が生まれるということがわかっています。

さて、それではこの派遣労働が、各業界において雇用にどのように足がかりになるのかを見ていきましょう（資料P13参照）。これは国によっても違っています。実際に我々は雇用を創出しています。就労に導くことができています。ということで、人材派遣は労働市場の分断化を緩和することにもつながっていることがわかっています。

こちらは、7つの国、ヨーロッパの国々において現在の派遣労働者の状況をお見せしております。12カ月の間でどう変わってきたのかということをお示ししております。多くのヨーロッパの国々におきまして、人材派遣の人々は以前は全く仕事をしていなかった人が多いわけです。例えば学生であったり、全く仕事を探そうとしなかつた不活動の人々がたくさんいます。例えば、フランスにおいてもそういった人々が非常に多かったということがわかっています。しかし12カ月たった後、多くの違いがあります。よいニュースとしまして、ほとんどの人材派遣の人々は何らかの形で派遣の労働者として就業しています。さらに重要なことは、7割以上の方々がより長期的な仕事につくことができていくことがわかっています。有期契約であった人々の多くが無期雇用に移ってきたということがわかっています。そして、今まで余り安定した雇用がなかつた人々がより安定した仕事につくことができるようになっていくということで、やはり派遣労働という形態が労働市場の分断化を緩和することにつながっていることが、今回のヨーロッパの調査結果によってもわかっているわけです。

さて、ここからプレゼンテーションの3つ目のポイントにお話を転じていきましょう（資料P14参照）。我々がこの労働市場にどのように貢献をしているのか、派遣労働者について語るときには、派遣労働というのは1つの形態だけではありません。派遣労働者といっても色々な多様化があります。労働市場には様々な人々が参加しています。例えば学生さん、学費を稼ぐために働く人、パートをする人、再雇用者、あるいは、一旦仕事をした後学校で教育を受けて、さらに就業・雇用に戻ってくるという人、それからスキルワー

カー、柔軟性を求める専門職の方々もいます。新卒の人もいますし、またいわゆる中高年、そしてシニアワーカーということで年金をもらいながらも何らかの追加的な所得を得たいということで就業を続けたいと思っている人々がたくさんいます。こういった様々な方がいらっしゃいます。学生の人々は、例えば1日数時間だけ仕事をしたいという人もいますし、あるいは夏休みだけは数週間アルバイトをしたい、あるいは休暇をとっている間は仕事をしたいという人がいます。また、定期の採用が決まるまで仕事をするという人々など、派遣労働者と一口に言っても多様なスタイルがあります。我々は多様なニーズを持っているの方々に対して、色々な就業の機会を提供します。高い労働参加率を我々は提供することができる、それによって労働市場の分断化の緩和につながっていると自負しているわけです。

さて次は、また別の調査の結果をお話ししましょう。世界中で調査を行っていますが、こちらのデータはフランスにおいての調査結果です（資料P15参照）。なぜ人材派遣の選択をしたのかということを知っています。様々な回答が得られておりますので見ていきましょう。多くの回答としましては、やはり早く仕事を見つけないということが派遣で働くことを決めた一番大きな理由となっていました。色々な雇用形態がありながらも、やはり一日も早く仕事をしたいということで、これはフランスの調査結果としては2006年から2011年の間で一番多く回答が得られました。それから、テンポラリーあるいはほかに就職口が見つからなかったからということでもあります。何らかの技能を身につけたいということもありました。経験を得たいという理由もありました。さらに、派遣先企業で無期雇用の就職口を探したいということがありました。労働市場に参加したい、その足がかりとして、どのような企業が合っているのかまだわからないので、とりあえずあるところで経験を積みたいと回答した人もいました。それから、例えば好きな時に働きたいとか、余暇を仕事に充てたいということでよりワーク・ライフ・バランスを追求したいということ、そして家族との生活を大切にしたいといった個人的な理由によって、派遣で働くことを決めた人もかなりいたこともフランスの結果からわかっております。

さて、これからは日本の状況も含めてお話をしていきたいと思っております（資料P17参照）。日本の業界ですけれども、多くの女性に就業の機会を提供しているということが明らかとなっています。今まではなかなか女性が仕事をする、社会進出する機会はなかったかもしれません。労働市場に参入する機会が限られていました。しかし、最近この二、三年の間、派遣労働者の割合も最近は特に女性が増えているということでもあります。日本におきましては、特に女性の方々に対して労働市場に入る上では人材派遣が有利に働いているということで、労働市場に参入することを支援していると日本国内でも言われていると聞いております。

ここからは、4つ目のポイントにお話を進めていきましょう（資料P18参照）。4つ目のポイントですけれども、スキルと労働ニーズのマッチングを求める需要が拡大しているということでありまして、グローバルでの労働市場を各地域の特徴ごとに見ていきましょ

う。こちらのレポートでわかりましたけれども、これから需給においてはさらに世界的にギャップが広がるのが予想されています。といいますのも、先進国においては人口の高齢化が進んでおりまして、労働市場に参入する若年層の数が減ってきています。これらは先進国の特徴となっています。それに対しまして、新規労働力というのは発展途上国では非常に潤沢にあり、特に若年労働者は増えています。ただ、世界的に見ますとミスマッチが拡大しています。

例えばアメリカにおきましては、2030年までに2500万人の追加労働力が必要であると言われていています。アメリカでの経済成長を維持するためには、2500万人の追加的な労働力が必要です。それに対してヨーロッパの状況ですけれども、2050年までに3500万人の追加的な労働力が必要である。これによって、欧州においては雇用不足を解消できるということで、やはり国によって状況はかなり違ってきます。例えば中国、あるいはインドにおいての状況はどうでしょうか。こういった国におきましては、よりスキルのある人材が求められています。例えば25%のインドの専門労働者、ハイスキルワーカーというのが、現在は雇用可能性がある人々と言われていています。スキルがあったとしても、なかなか企業からの雇用の機会が提供できていないという現状があります。ですので、この労働市場に国のレベルでのミスマッチと、技能レベルのミスマッチとダブルに存在するという事です。

もちろん日本が直面している状況も固有の課題があります（資料P19参照）。皆さんは、私よりよくご存じだと思います。いかに日本の人口が高齢化しているか。そして実際に計算された結果、これは我々が行ったものではなくてILOが行った試算なのですが、これから2030年までの間、人口の成長率は実は日本はマイナス成長となります。日本の人口が年間マイナス0.7%、これだけ2030年まで減っていくということですので、当然人口が縮小する、つまり労働力不足、技能不足が顕著になるということで、これはもちろん経済成長や競争力、日本の企業の経済体力にも直接影響を与えることとなります。これが現状なのですが、しかし私たち派遣業は大きな役割を果たすことができると思います。ほかの国と同じように、日本はこういった派遣におけるサービス網を広げています。そして、この需要、供給の間のミスマッチを緩和させているのです。

実際に、外にハイスキル労働者を派遣する、他の国に派遣することも可能であり、そういった意味で支店、ネットワーク、そして同時にコンサルタントの数、こういった派遣会社にある雇用コンサルタントの数は重要になります。日本の無期雇用者数を見ても（資料P20参照）、実際にこの派遣会社で仕事をしている無期雇用者数というのは18万5000人、これは2009年の数字ですけれども、こういった人たちが実際に派遣業、労働市場の課題緩和に力を尽くしていることで、このネットワークによってよりうまく機能する労働市場をつくり出す可能性を持っているということです。

5番目のチャプターはディーセント・ワークです（資料P21参照）。この不安定な仕事をどう定義するか、それぞれの労働組合によって違うかもしれませんが、ただ1つ、目を向けることができるのは、先ほどフレッドの話にもありましたが、労使協約が定められてい

るかどうかという視点から見ることができます。私たちが派遣業で直面している問題、労使協約というのは非常に重要な点であって、私たちが対する組合の役割も重要です。良好な組合との関係がある国は既に労働協約を持っているわけです。つまり、団体交渉権が認められている。法的に契約上で実際に組合の権利が認められ、そして派遣労働者に対してもそういった保障が行われています。ヨーロッパでももちろんこういった労使モデルが定められています。ヨーロッパ以外の国においても持っていますが、日本もそういった協約はあります。これはいいことです。実際に、日本人材派遣協会がそういった協約をしていて、派遣業界の労働者の保障をしようとしています。私たちは、この社会協約に強いコミットメントを持っています。

では次に、そのような組合との労使対話によって何が得られるかということでヨーロッパの7カ国の例を挙げました（資料P22参照）。こういった国においては、いわゆる共同組織、パートナー組織ができ上がっています。この共同組織とはどういう組織かということ、つまり労働組合と派遣業界の経営者が協力しながら例えば教育をする。もちろん各課題に焦点を当てて職業訓練をするとか、年金を保障する、また社会手当を確保する、衛生安全を確保する、あるいは既存の規制の中の法的遵守、コンプライアンスを強化するなどを行っています。そうすると両者が協力することによって、派遣労働者の待遇を改善することができるのです。

例えば、職業訓練ということになりますと、7つのヨーロッパの国には訓練機関があります。ヨーロッパの7カ国では年間5億ユーロもの支出をして教育を行っている。つまり、こういった派遣労働者の教育に対して大きな投資が行われていることがわかります（資料P23参照）。こういった努力によりまして、ディーセント・ワークがさらに促進する、そして派遣労働者の労働待遇が改善するわけです。これらはもちろん適切な規制がなければ実現することはできません。

私の最後のトピックになります。この人材派遣業界の規制についてです（資料P24参照）。もちろんここには進化があります。この業界の規制ができるまでの展開は、全く規制がない非合法な状態から始まったと考えましょう。全く適切な、法的な枠組みがない状態で人材派遣業界を立ち上げていく、もちろんこれは簡単なことではありません。まず、反感を受ける、抵抗を受けるということがあります。この業界において、もちろん規制の導入を促進したいわけです。規制というのは私たちにプラスになると考えていますが、しかし、厳格な規制が行われると私の頭に浮かんでくるのは、やはり適切なバランスを持った規制の必要性です。何年もこの派遣業界に関わったり、長期経験を積むことによって規制の間の適切なバランスを見出すことができます。

まず最初は全く規制がない、あるいは過酷な規制があるというような状況から法的な認識がされるようになり、そして近代化が進み、その規制そのものも新しいものになっていく。そして、さらにこの業界のビジネスを開発できる条件が整ってくるという時系列的な発展、これもやはり業界の発展と並んで規制も同じように発展しているということがわか

ります。適切なレベルの規制が重要だと申しあげましたけれども、つまり規制の効率性が
必要だということになります。私たちが求めている成果を実現するためには、マイナスの
効果が働いてはいけません。

つまりこの業界の派遣において、よりよい労働市場の効率化に貢献をさせないような効
果があらわれてはなりません。私たちはこの指標を使って規制効率を図ってみました。規
制の効率指標です。これについては、ボストンコンサルティンググループと協力して開発
したのですが、4つの構成要素があります。この業界の中で4つ目を向けなければなら
ない側面があるということです（資料P25参照）。

まず、第1番目はこの業界確立の権利です。民間企業が簡単に派遣業を営むことがで
きるかどうかという点です。そして、サービス業務の提供、あるいはこういった派遣労働者
との契約、あるいは研修などの契約締結の権利があるかどうか。そしてもう1つ重要な
のは、どれくらいの契約の多様化が認められるかということです。AとBの話ですが、この
A、Bというのは業界の規制における柔軟性の問題、どれだけ私たちがサービスを提供で
きるかという指標となります。

そして後半のCとDですけれども、これはこの労働市場の安全性をいかに提供できるか
ということです。一方で、組合と交渉して派遣労働者の権利を確保できるかどうか。教育
もそうですし、あるいは社会的保護もそうです。そして、どの程度労働市場政策に私た
ちが貢献できるか、公共あるいは政府の雇用に関する政策にどれだけ私たちが発言をす
ることができるかということです。公共雇用サービス、あるいは民間の人材派遣においても同
じことが言えます。

この4つを見ることによって、規制の効率性の指標を見出すことができます（資料P26
参照）。この規制効率性指数をベースにして、その業界を測ることができます。この指
数の計算については、世界中20カ国で行ってまいりまして、その結果をこちらのスライドに
示しております。日本がどの位置にあるかおわかりになるかと思えます。この指標の結果
を見ますと、効率性の高い規制を持っている国はオランダ、スウェーデン、アメリカ、デ
ンマーク、イギリスとなります。これが上位5カ国です。

日本のランクはどこかというところちょうど真ん中ぐらいなのですが、なぜこうなっている
かという色々理由がありますが、2つ主要な理由があります。まず第1番目に、派遣業
者の研修の受けやすさについてまだ改善の余地があるということです。研究、研修を提供
しやすい国というのはほかにたくさんありますが、日本では一般的にいうとそうではな
い、今取り組み中というところでしょうか。もう1つの理由は、やはり労働市場の安全に
関する問題。公共雇用サービスと民間の人材派遣会社の協力が十分でないということ
です。ですから、労働市場の機能を助けるためには、より多くの人労働市場に参加し、そ
の就業のチャンスをより多くの人に提供することが必要になります。

さて、規制について語るときには、既存の法律、そして規制に合わせてこれからどのよ
うな緩和が、あるいは改正が必要であるのかを考える必要性が非常に高いということは言

うまでもありません。各国によっての社会的な制度が今どうなっているのか、これは文化的な違いも反映されているでしょう。

今回幾つかの地域を見ています（資料P27参照）。そして市場のタイプに分類しています。例えば、マーケット主導型の地域があります。あまり規制が厳しくない、そして、より柔軟性が重視されるマーケット、自由な経済圏と言われています。いわゆるアングロサクソンの国々、ヨーロッパ、これは特にイギリス、アイルランド、ヨーロッパ以外ですとアメリカ、オーストラリア、ニュージーランドという国々が、いわゆる市場主導型とカテゴリーされるところであります。

それに対して、労組対話型ということで、主に多くの業界が色々な労使協定によって組織化、規制されているというモデルとなっています。特に、北欧、これはノルウェー、デンマーク、スウェーデン、フィンランドといった国々が労組対話型の国と言われます。また、ドイツ、オランダ、スイス、オーストリア、こういった西ヨーロッパの国々も比較的成熟した市場であって、人材派遣の浸透率が高いです。アジアにおいては、日本がこの労組対話型と言われているけれども、日本というマーケットは混合型と考えていいでしょう。ただ、日本には非常に重要な組織をつくるカルチャーがあります。ということでコンセンサスを重視するという意味では、労組対話型の国と日本を分類しております。安全に対する重要さが高い、それから社会的な容認の問題を重視している国ということを日本の特徴として挙げております。

3つ目のマーケットタイプは、いわゆる法規制型の国々で、国が規制について厳しく関与しているということ。これはフランス、ベルギー、ルクセンブルクといった西ヨーロッパの一部の国々。これは長い歴史を持っており、そして国の関与が高い国々。それから地中海沿岸のイタリア、ギリシャ、スペイン、ポルトガルといった国々です。

それに対して最後のカテゴリーが新興市場。特に現在経済成長が著しい国々でありながらも、そういった国々は法的なフレームワークがまだまだ発展途上であるということで、規制についてもまだ策定途上である国々が入っています。こういった国々は、業界をつくる上での規制をこれからつくろうとする国々と言われています。

さて、次のスライドにおきましては、一部の主要国において労働市場の効率性を測定いたしました（資料P28参照）。世界におきまして、労働市場というのはあり方が国によって違いますし、その国の特徴というのを忘れてはなりません。今回のレポートにおきましては、労働市場のパフォーマンスを指数化しました。左側のほうは、この機能が高い国々で、例えば雇用率、若年層の雇用率、失業率、労働参加率といった指標に基づいて国を評価しました。スイス、ニュージーランド、ノルウェー、デンマーク、オーストラリア、それから日本も入っています。こういった左側にある国々は、労働市場の指数が高い国々です。それに対して、右側の半分に書いてあるスペイン、イタリア、それからベルギーといった国々はこの評価点が低い国々となっています。平均よりも下がっている国々という測定結果をこちらのチャートにまとめました。規制の環境、それに対して労働環境のパフォ

パフォーマンスという関係が見えているわけです。両方に非常に強い相関関係がありました。労働のパフォーマンスが高いところは、非常にこの社会的対話の効率も高いということがわかっています。

なぜそうなっているのかということを考えていらっしゃる方も多いでしょう。例えば、こういった国々においての規制といいますのは、これまでソーシャルパートナーとの関係が非常に重要視されてきました。この規制というのは、10年前につくられて社会的なパートナーというものがありません。今はそれほど重要ではありません。今はこれらが組織化されているということで、規制は余り重要ではないと言われている国々となっています。

そして、労働市場の効率性がなぜ重要であるのか、これは市場の競争力に関わっていません（資料P29参照）。また、さらに直接的な相関があります。労働市場の効率性と全体の国の競争力に相関関係があります。ということで、各国が今どの位置にあるのかをお見せしたいと思っています。労働市場の効率性が高いということは国の競争力も高いことがわかります。これによって、労働市場がいかに効率的であるのかが国の強さにもつながっているということがわかるわけです。

さて、結論に入ります。今回のプレゼンテーションの提言でございます（資料P30参照）。今回のレポートでも提言しております内容ですけれども、主に3つの政策担当者に対するご提言をこれから改めてご紹介しましょう。

まず、これから業界がさらに労働市場に対して多くの貢献をするためには、的確な枠組みの整備が必要であるということを改めて提言していきたいと思っております。特定の規制がない国におきましては、適切な枠組みを導入すべきであると考えています。そして、それが近代的なものであるかということを見直していく必要があります。そして、人材派遣業界につきましては、これは業種として独立した業界、産業として認識されるべきであると思っております。我々は、この業界におきまして非常に重要な役割を果たしています。これに適切な認識をいただくことによりまして、より我々は大きな貢献を果たすことができます。そして、より多くの人々がよい労働条件につくことを促進することができます。また組合と交渉をする必要があることも認められていくべきであると考えています。適切な規制の水準であるとか、派遣労働者の労働条件についても交渉するべきであるということで、労使協定も締結する必要があると思っております。

そして、人材派遣業界がより効率化を図るということも、さらにこれからお話をしていきたいと思っております。政府がこの労働市場について考える際には多くの業界が関与すべきであるということで、労働市場のポリシー、そしてより活発な労働市場の活性化にこれからさらに努力を図るべきであること、そして新たな雇用を創出するに当たっても、この業界がさらに橋渡しをすることができると考えています。そして、政策立案者の方々にも、さらにこの業界が関与すべきことを考えていただきたいと思っています。教育の機会、トレーニングの機会を提供すること、様々な雇用の機会を提供することによって労働市場に対する参加率が高まっていきます。そして、今まで仕事を探せなかった人々が労働

市場にまた戻ってくるができるように、ディーセント・ワークを提供するための機能をさらに政策に取り入れていただければというふうに祈念して、私の今日の講演といたします。もし何かご質問がありましたら、後ほどまた声をおかけいただきますようお願いいたします。

ご清聴いただきまして誠にありがとうございました。