

## 来賓挨拶

ハーステレシ ご来場の皆様、そして会長、こんにちは。このような場にお招きいただいたことを光栄に思っております。もう既に感極まっております。

Ciettグローバルジャーニーとして、我々は「Adapting to change」というレポートをプレゼンテーションしております。本日は北アジアでのリージョナルワークショップになります。もう既に同じようなイベントがヨーロッパ、米国でも行われました。そして、今後も世界中様々な場所で数週間にわたって提示されていきます。

まず初めに、私の後にこのレポートの中身について、デニス・ペネルからプレゼンテーションをさせていただきます。ですけれども、デニスの前に私が、Ciettの会長として一言申し上げたいと思います。

Ciettは、人材派遣業界を束ねるグローバルな団体になります。おおよそ世界中の50の国で活動を行っておりますし、その中には世界の中でも最大手の人材派遣会社6社が加盟メンバーでもあります。そして、毎日フルタイムベースにしますと1020万の雇用を世界中で作り上げ、人材派遣会社としては11万3000を束ねております。そして17万の支店を持っております。それ以外にも86万人の人間が我々の業界の中で支店のマネージャー、HRのコンサルタント、そして事務アシスタントとして雇用されております。

彼らは様々なHRサービスを提供しております。それは、人材派遣ということだけではなく、正規雇用、再雇用、トレーニング、そして中間管理というところまで含まれております。1000万人という人間は世界の労働人口30億人の0.3%にすぎないということで、比較的少ない小さい数字に思えますけれども、我々の業界は労働市場の中で重要な役割を果たしております。よりよく、より早く需給をきちんとマッチさせるというところに我々は貢献しております。また、変化への適応についても促進しております。

なぜCiettが設立されたのでしょうか。設立は、パリで1967年のことでした。設立理由は主には4つあります。

まず1つ目は、人材派遣会社を守り、そして推奨し、それによって持続可能な成長を促すこと。

2つ目は、人材派遣業界にとって最も適した法的環境を作成していくこと。

3つ目は、人材派遣業界の中でのクオリティのスタンダードを上げていくこと。

そして、4つ目は人材派遣の現実を理解し改善し、特によりよい労働市場に対してポジティブな貢献をしていることについての認識を高めること。

ということで、今回の「Adapting to change」というレポートは、この認識を高めるに当たっての1つの手法になっていきます。

60年代になりますと、この人材派遣業界というのが非常に重要な役割を果たしていきました。我々の創立者は、この業界を持続可能な成長をさせるためには、クライアントや労働者を満足させるだけではなくて、社会も満足していただかなければいけないと思いま

た。そして、この目的を達成するに当たっては、主要なステークホルダーとのオープンな会話が必要であると思われ組織されました。今日は、Corporate Social Responsibility、CSRと呼ばれているものと似ているかと思えます。ただし、このCSRという用語は当時は存在しませんでした。ですけれども、イニシアチブの考え方、理念はこれと同様のものです。

企業として利益を出すというだけではなくて、社会のニーズも満たさなければいけないという理念があります。これはたやすいことではありません。すなわち、何を自分がしているのかイエスと言えること、ノーと言えること、そしてステークホルダーとともに一番よい仕事のやり方を学んでいくということも含まれていきます。後にビジネス業界もCSRを内包し始めましたけれども、我々は業界としてはパイオニアの一員であると自負しております。我々は、この業界の持続可能な開発を確保するに当たっては、経済的な発展と社会への貢献とをバランスよくやっていかなければいけない、すなわち柔軟性とセキュリティ両方を満たさなければならないと思っております。これは、ヨーロッパではフレキシビリティと呼ばれております。

我々がまず初めに行った活動というのがILO96号条約です。これは1949年に採用され、その際は労働市場の中での主要な部分についての記述をしたわけですが、それ以降我々の活動が拒否されてしまうというようなことがありました。ですけれども、そのうちに大きな課題が出てきました。例えば人材派遣というものは、ILO96号条約によりますと、必ず廃止させなければいけないのか、これは利益を生んでいるがゆえにそれをやらなければいけないのかというような疑問が生まれました。

その際に、スウェーデン政府の委員会がイエスと言っています。であるがゆえに、我々の業界の問題が生まれました。この業界はより一層成長してきていたにもかかわらずです。その中で様々な法規制というものに直面していきました。後にILOがこの状況をレビューいたしまして、1994年のリカレポートが生まれました。労働市場の中で我々がポジティブな役割を果たしているということで、世界中での規制のフレームワークを改めるということを始めました。この新たな枠組みは、ILOの枠組みの中で1997年に採用されました。こちらは人材派遣業界についてのILO181号条約になっております。

規制は我々の業界の中でも認めているわけですが、完全に撤廃するというようなことではないと思っております。人材派遣、そしてユーザー企業というものは、この181号条約以降については法律的にも認められております。人材派遣の労働者とサードパーティー、ユーザー企業というような3者から成り、そしてこういったタスクについての採用をし、管理をしていくということが含まれております。1997年には、3者の大多数の347票がこちらに是となったことによって採用されました。

その後、人材派遣の業界は様々な形で発展していきました。3段階であります。まず初めの段階、一番初期になるわけですが、この業界に対しての認識の低さというものがございました。

そして第2段階目は、我々の業界が様々な国、例えば労働組合などの中で認められてきたということがあります。

そして第3段階目は、統合の段階になっていきます。

我々のビジネスモデルが完全な形で認識され、そして人材派遣というような仕事のあり方が幅広く受け入れられております。今日では、ILO181号条約を採用している国は23カ国です。余り多くはないように思われますけれども、ILOのインサイダーによりますと、最近の中でこの181号条約は、採用している国が最も多いものの一つであると言っております。

この数年の間Ciettは、積極的に我々の業界が果たすポジティブな役割を認めてもらうために活動しております。そして、この業界がこの業界自体として成り立っているということを示唆しております。ILO、OECD、そしてEUというところが、我々の業界が雇用の創出に対して貢献をしている、そして労働市場の成員を促進しているということを認めていただいております。

では作業は終わったのでしょうか。まだ終わっていないと思います。最近また新たな議論が出てきております。すなわち、不安定な雇用についてです。これは、不安定な仕事、そして保護のない仕事というものが含まれてきます。人材派遣は不安定な仕事の中に入ると言う者もいますけれども、我々はこういった前提を完全に認めておりません。そして、このグローバルなディスカッションは地域でも様々な形で行っております。

では、ここでの疑問点になります。時代は逆戻りしているのかどうかということになります。すなわち第1段階目、我々の業界への認識不足まで入っているのかということになるわけですが、我々はまだ第3段階目、統合の段階にあると思います。エコノミストがロングサイクル、ショートサイクルを見ることと同じようなことをしなければならぬと思います。ロングサイクルはまだポジティブなわけですが、ショートサイクルに関しては逆戻りしているような状況になっております。ドイツ語で言いますとエクターナッフのジャンププロセッションということになります。これはルクセンブルクで生まれた言葉になります。例えば、行進をする際に3歩進んで1歩下がるというような状態になります。前には進んでいるけれども、ゆっくりに見えるということになります。

我々は、労働市場に対して行っている貢献についての認識を高めていきたいと思っております。そのために、ILO、ディーセント・ワークのアジェンダについての4点をお伝えしたいと思っております。雇用の創出、社会保護、ソーシャルダイアログ、そして権利保障になります。こちらは1999年にILOの宣誓の中でもうたわれております。我々の業界は、毎日操業している中でもメッセージを伝えております。我々のない状態よりも我々は雇用を多く創出してあります。これまではなかったような雇用を創出しています。

2008年から2009年で、人材派遣業界の中での人間が、金融危機という状況の中で多くの雇用がなくなりました。3000万人の人間が雇用を失ったという状況になっております。そして、この数字というものは2億という雇用を失った人間になっております。です

けれども、我々の業界は130万人の人間にさらにまた雇用を提供しております。これは非常に速やかな雇用の創出であると思っております。ディーセント・ワークというアジェンダの1点目になります。

そして我々の業界は、常に社会保護というところにも尽力しております。より不安定な仕事という形での代替になっているのではないかと言う者もいるわけですがけれども、これは誤解です。世界の中での労働人口は30億人になります。このうちの半分以上が脆弱なワーカーになっています。そして、その中には非正規な形での雇用をしている人間もおります。人材派遣業界というのは、このより低い仕事をより価値のある、そしてより保護されている仕事へと変えていくことができます。「Adapting to change」というレポートの中でも、不正な仕事の数と人材派遣の業界というものに関しては反比例の関係があるとうたわれております。この非正規な、そして脆弱性のある仕事を、我々はディーセントな人材派遣の仕事へと置きかえていく、それを推奨できると思っております。これが2点目になります。

そして、社会的な対話、ソーシャルダイアログが3点目になります。この業界の中でも、そして業界をまたがって、あるいは人材派遣というような会社の中でこのソーシャルダイアログは行われていきますし、そして派遣先企業を巻き込んでいくこともできます。ヨーロッパでは、人材派遣という業界の中には、40のセクターでのコミッティーが存在しております。そして、彼らは同じアジェンダを持っております。ILOのレベルになりました我々は、効果的な3者間での対話ができるような形にしております。まだこちらは模索中となっております。

そして、労働者の権利が4点目になります。すなわち強制労働がない、児童労働がない、そして差別のないような形にしていく集団交渉をするということになります。Ciettは、このようなものをすべて我々の倫理規定の中にも反映しておりますし、様々な形で企業のメンバー、そして全国のメンバーの中での行動規範の中にもうたわれております。そして、これらは日本の中でもうたわれております。もちろん、派遣労働者という方々も多く仕事を失っているわけですがけれども、減っていくものはいつかどこかの段階でまた上回ると思っております。これは我々の経験上からも言えることです。

日本での法律は、181号条約になぞらえた形になっております。日本はこの181号条約を採用する国の中でも、非常に早い段階から採用した国であったと思っております。JASSA・連合の共同宣言の中でも、このソーシャルダイアログ、建設的な形のものを入れることに前向きであると思っております。そして、基本的な権利というものもやはりアジェンダの中に入っております。

Ciettは1967年に創立されたわけですがけれども、ヨーロッパにおいてのワークディレクティブは2008年にEUレベルで採用されておりますし、181号条約も採用されております。そして、新たな市場が人材派遣業界の中でもどんどん開かれてきております。この傾向はアジアでも現在進んでおります。ディーセント・ワークというアジェンダは世界中で

広がっております。我々の創立者がこれまでの達成事項を見ることができたら、非常に満足してくれるのではないかと考えております。

ただ、まだ止まれるわけではありません。これから先も教育をし、説得をし、そして対話を続けていき検証を進めていかなければならないと考えております。CSRというような理念から進めていかなければならないと考えております。Ciettの創立者の理念でもありますし、であるがゆえにCiettが生まれたわけです。

ここでデニス・ペネル、我々の基調講演のスピーカーに場を譲りたいと思います。ありがとうございました。