

# 変化する労働市場における 人材派遣業界の役割を考える

国際人材派遣事業団体連合(Ciett=シエット)のアジア地区リージョナルワークショップが3月6日、東京・丸の内東京国際フォーラムで開催された(主催:日本人材派遣協会)。Ciettが昨年10月に公表した調査レポート「Adapting to Change(変化への適応)」を基に、ディセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)や、変化する労働市場における人材派遣業界の役割などについて有識者が意見を交わした。

## 来賓挨拶

Ciett 会長 フレッド・ファン・ハーステレン氏



## 増大する派遣の役割 業界の発展に尽くす

人材派遣は需給のマッチングなど労働市場で重要な役割を果たしている。リーマン・ショック後は1300万人が派遣で職を得た。ILOなども派遣業界が新たな雇用の創出に貢献していることを認めている。派遣業界が持続可能な産業として発展するためには、利益の追求と社会のニーズを満たすことによる社会貢献をバランスよく達成する必要がある。柔軟な労働市場の形成に寄与し、労働者の暮らしを守る「フレキシキュリティー」の実現が重要だ。

人材派遣は不安定な立場の労働者を「ディセント・ワーク」に導くことができる。今後も労働組合との協働などを進め、業界の健全な発展に尽くしたい。

## パネリストディスカッション

### 日本の労働市場の変化と人材派遣業界の役割

## 日本と欧州の違い 改革の方向性見いだす

八代 Ciettの調査レポート「変化への適応」を見ると、人材派遣に対する欧州と日本の常識の差がうかがえる。報告書の内容を踏まえて各氏から問題

**基調講演**  
**Adapting to Change**

国際化の進展や高齢化の加速など世界は大きな構造変化の時期を迎えている。将来の不確実性や経済不安などが増し、高い失業率の一方で欧州では2050年までに3500万人、米国では30年までに2500万人の追加労働力が必要であり、人材と雇用の世界的なミスマッチも起きている。人口減少が続く日本も今後、労働力や技能労働者の不足に直面する。こうした変化に適応するためソリューションを提供するの

が人材派遣業界だ。企業人材派遣を利用する主な理由は、経営環境の変化に迅速・柔軟に対応するための回答が最も多い。ドイツにおける調査では、人材派遣を利用した企業は利用していない企業より成長率が高いことも分かった。成長率が高いことも分かった。成長率が高いことも分かった。

## データが示す派遣の効用 環境変化への適応を支援

また、派遣先の約3分の2が、人材派遣があれば社内に対応するその業務を行わないと回答しており、人材派遣によって雇用が創出されていることが分

また、派遣先の約3分の2が、人材派遣があれば社内に対応するその業務を行わないと回答しており、人材派遣によって雇用が創出されていることが分



Ciett 専務理事  
デニス・ベネル氏

また、派遣先の約3分の2が、人材派遣があれば社内に対応するその業務を行わないと回答しており、人材派遣によって雇用が創出されていることが分

- パネリスト**
- 経済産業研究所 上席研究員 労働政策研究・研修機構 統括研究員 連合総合生活開発研究所 副所長 日本経済団体連合会 国際協力本部 副本部長 Ciett 欧州代表・欧州人材派遣事業団体連合会長 日本人材派遣協会 会長
  - フアンリテーター 国際基督教大学 教養学部 客員教授

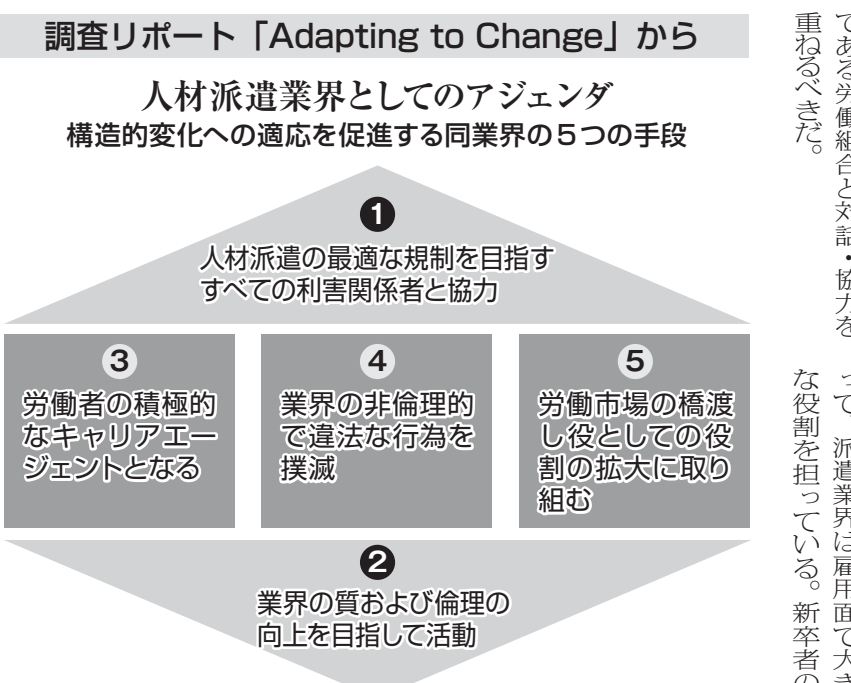
**鶴 光太郎氏**  
濱口 桂一郎氏  
龍井 葉二氏  
松井 博志氏  
アンネマリー・ムンツ氏  
坂本 仁司氏

**八代 尚宏氏**

鶴氏 日本における人材派遣の普及率はリーマン・ショック以降は低下し続けている。他国では経済回復とともに人材派遣による雇用の創出が進んでいるが、日本ではほとんどの動きがない。これは規制強化に向けた動きの影響だと思われる。また欧州では人材派遣が正規雇用への足掛かりとなっている。OECDの調査などによれば、欧州では派遣として勤務後1年間で30、60%の人が正規雇用に転換している。日本では約20%に過ぎない。こうした世界の常識との乖離(かいり)を縮める必要がある。

松井氏 1999年、2003年の派遣法改正議論に関わったが、必ずしも派遣会社・派遣社員が「一人前になれ」ことを保障すべきだ。松井氏は1999年、2003年の派遣法改正議論に関わったが、必ずしも派遣会社・派遣社員が「一人前になれ」ことを保障すべきだ。

龍井氏 欧州では、雇用の柔軟性と社会保障を両立させた、バランスを考えた規制が作られてきた。雇用創出を促すために、不要な規制は緩和される一方で、昨年末には派遣社員の最低労働



八代 提起された問題の解決策はあるか。また人材派遣が果たすべき役割をどう考えるか。

龍井 労働政策における人材派遣の役割を再考する必要がある。例えば職業訓練を誰が担当するか。人材派遣業界が若年の未熟労働者に対して、あいさつなど基本的なことから訓練を施している実態がある。雇用や働き方の問題を考えるとき大切なのは今後の展望だ。派遣社員の待遇改善などと同時に能力開発やキャリア形成を支援し、将来像を描けるようにすることが重要である。

龍井 労使交渉の機会を保障し、人材育成を重視していくことは、法規制がある方がなからうが、おのずか常用型派遣や紹介予定派遣にシフトしていくことになるはずだ。人材派遣の利用が進めば進むほど、派遣先企業では人事・労務の機能が縮小し、能力開発の機会も減少することになり、マクロ的には望ましくない。派遣先企業への責任をより強めるよう、派遣業界と

八代 提起された問題の解決策はあるか。また人材派遣が果たすべき役割をどう考えるか。

龍井 労働政策における人材派遣の役割を再考する必要がある。例えば職業訓練を誰が担当するか。人材派遣業界が若年の未熟労働者に対して、あいさつなど基本的なことから訓練を施している実態がある。雇用や働き方の問題を考えるとき大切なのは今後の展望だ。派遣社員の待遇改善などと同時に能力開発やキャリア形成を支援し、将来像を描けるようにすることが重要である。

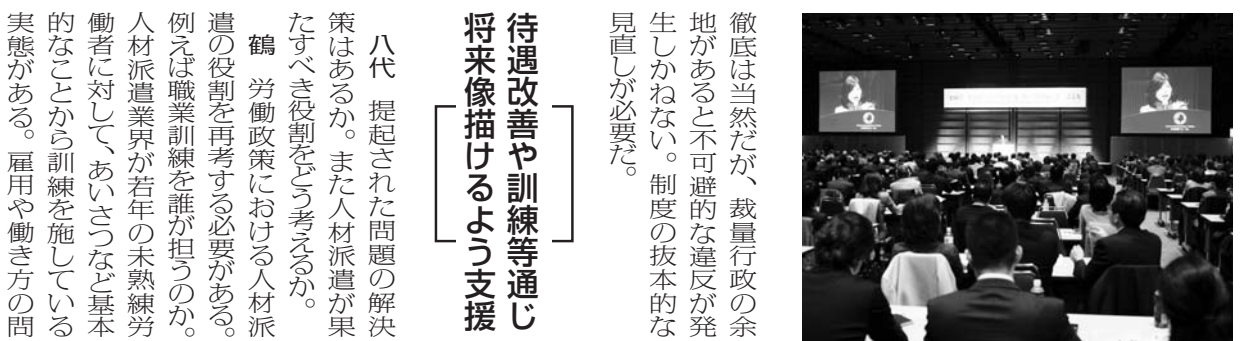
龍井 労使交渉の機会を保障し、人材育成を重視していくことは、法規制がある方がなからうが、おのずか常用型派遣や紹介予定派遣にシフトしていくことになるはずだ。人材派遣の利用が進めば進むほど、派遣先企業では人事・労務の機能が縮小し、能力開発の機会も減少することになり、マクロ的には望ましくない。派遣先企業への責任をより強めるよう、派遣業界と

龍井 労使交渉の機会を保障し、人材育成を重視していくことは、法規制がある方がなからうが、おのずか常用型派遣や紹介予定派遣にシフトしていくことになるはずだ。人材派遣の利用が進めば進むほど、派遣先企業では人事・労務の機能が縮小し、能力開発の機会も減少することになり、マクロ的には望ましくない。派遣先企業への責任をより強めるよう、派遣業界と

龍井 労使交渉の機会を保障し、人材育成を重視していくことは、法規制がある方がなからうが、おのずか常用型派遣や紹介予定派遣にシフトしていくことになるはずだ。人材派遣の利用が進めば進むほど、派遣先企業では人事・労務の機能が縮小し、能力開発の機会も減少することになり、マクロ的には望ましくない。派遣先企業への責任をより強めるよう、派遣業界と

**国際人材派遣事業団体連合(Ciett)**

世界トップクラスの人材サービス企業と世界各国の46団体が加盟する人材派遣業界の国際組織。国際労働機関(ILO)や経済協力開発機構(OECD)などの国際機関と対話・協力を、健全な労働市場の創造、雇用の創出、派遣労働者の利益保護などに取り組んでいる。欧州を中心に、北米、南米、北アジア、南アジア、中近東・アフリカの6ブロックに分かれており、日本人材派遣協会(JASSA)は、北アジア代表として中国(CAFST)、韓国(KOSA)と共に活動している。



ムンツ氏 派遣社員の待遇改善などのために労働組合との協働が不可欠である。オランダには派遣社員を対象とした労働協約があり、職業訓練の機会や年金なども整備されている。また、インベーションは新たな産業を生むが、それに伴い職を失くす人も出てくる。欧州の派遣業界は産業間のスムーズな労働移動を支援することで労働市場の流動性を高めている。日本の派遣業界にも同様の機能が期待される。

ムンツ氏 派遣社員の待遇改善などのために労働組合との協働が不可欠である。オランダには派遣社員を対象とした労働協約があり、職業訓練の機会や年金なども整備されている。また、インベーションは新たな産業を生むが、それに伴い職を失くす人も出てくる。欧州の派遣業界は産業間のスムーズな労働移動を支援することで労働市場の流動性を高めている。日本の派遣業界にも同様の機能が期待される。