

2013. 09. 13

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書に関する意見

一般社団法人 日本人材派遣協会

1. 労働者派遣制度見直しに関わる基本的な3つの視点

(1) 人口減少・少子高齢化の一層の進展

- ◆ 総人口は2006年をピークとし減少、生産年齢人口は1995年を頂点として、すでに約500万人減少(*1)。更なる減少が予想される中、「いかに持続的に経済を成長させ、我が国の活力を維持するか」は極めて重要な課題。
- ◆ 外国人労働者の受入れも含めての雇用対策、更に経済、税制、社会保障といった総合的な対応が求められるが、とりわけ、エネルギー資源が乏しい日本においては、派遣労働のみならず、有期雇用労働・パート労働など、多様な働き方を尊重し、新たな雇用を創出し、労働力の量・質ともにこれを向上させ、多様性と柔軟性を兼ね備えた人的資源大国を目指すことが肝要。

*1: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の人口集計」 総務省「労働力調査」

(2) 多様化する労働者ニーズ

- ◆ 個人の価値観の多様化に伴い、仕事と生活に関する意識・ニーズが多様化。具体的には、自ら仕事時間と生活時間の配分を個人が考え、その上で働き方(雇用形態・期間・場所・職種・賃金)を自らが選択し、ワークライフバランスを実現している。特に、2年~3年と長期間働ける見通しが立たない、或いは毎日・フルタイムでは働くことのできない事情(育児、介護、年令、体力等)がある、しかし働く必要のある者が多数存在。

派遣労働者の声

- ※ もっと安心・スムーズに異なる産業、職種へのキャリアチェンジがしたい。
- ※ 出産後、離職したけど、確実に安心してキャリア復帰がしたい。
- ※ 短期間で働く場所が変わっても、経験・キャリアが損なわれない働き方がしたい。
- ※ 40代、50代と年齢を重ねても、働く機会を見つけたい。
- ※ キャリアアップにつながる働き方がしたい。

(3) サービス経済化・高度化が進む産業構造の変化

- ◆ 今後、より一層サービス経済化と高度化が進展することは明らか。情報・サービス産業従事者は3,000万人を超え、他方海外移転などにより製造業等は減少が見込まれる(*2)など、産業構造の変化に伴う円滑な労働力移動の実現は眼前の課題。

- ◆ 製造業に代表されるように、グローバルゼーションという国境を越えた厳しい経済企業競争の中、何とか国内操業を維持し、国内雇用を確保していこうとすれば、雇用調整も必要だし、コストの抑制も迫られる。必要な人員と人件費が決まっている中、「雇用の源」である企業活動の維持・活性化も重要な課題。

*2：リクルートワークス研究所「2020年の「働く」を展望する」

2. 労働者派遣事業の主な機能・役割

(1) 労働市場への橋渡しと円滑な労働移動に係る機能・役割

- ◆ 派遣会社の最大の機能は、多様な希望を持った労働者と必要なときに必要な能力を求めたい企業を、迅速且つ的確にマッチングすること。このマッチング機能の精度とスピードは、他の入職経路と比べて優位性があると同時に更なる機能向上は当業界の使命であると認識。
特に、求人・求職の両者の希望条件を調整・提案する作業は、派遣会社の技術（ノウハウ）。
- ◆ 失業者が失業状態のまま長期滞留するか、若しくは早期に職を得られるかは労働市場の効率化に掛かっている。また、失業を経ない転職の実現は、失業給付等の雇用保険財源の観点からも望ましい。
- ◆ 成長産業への労働移動にも派遣は極めて有効。とりわけ成長産業においては、知名度の低い新興企業なども多く、派遣サービスを積極的に活用することが多い。企業・業種の枠を超えた労働力の円滑な移動に寄与することも重要な役割。

(2) 派遣労働者のエージェントとしての機能・役割

- ◆ 「仕事探し」という求職者にとって最も重要なアクションに関して、一度登録し就労の諸希望を伝えれば、求職者に代わって、派遣会社が多数の求人情報から適職を検索し紹介を受けることが可能。求職活動の時間と労力、費用が軽減される。在職中の求職活動者はもとより、介護・子育て中の者、高齢者、交通不便な地方在住者等々にとってより有効。
- ◆ スキルに応じた賃金交渉、休暇取得、職場環境の改善、契約期間の持続等（期間更新、新たな就業先紹介、万が一の場合の休業補償等）、苦情申出といった労働者にとって交渉し難い事柄について派遣元が代理人としての折衝。労働条件、環境の整備を図り、併せて雇用の不安定性の解消にも努めている。
- ◆ 福利厚生の実現・適正な運用を実現。とりわけ厚生年金・健康保険・雇用保険、更には法定の定期健康診断は、パート・アルバイトに比べて厳格に適用。
- ◆ 雇用形態を問わず労働力の質の向上、生産性の向上を図ることは喫緊の課題であるが、とりわけキャリアが積み上がりにくいと指摘される派遣労働者に対する能力開発・人材育成は業界の課題。他方、企業における人材育成への投資には限度があり、また企業内訓練の対象となる正規社員の減少などにより、労働者に対する企業外での熟練形成へのニーズが高まっている。無論、OJTを中心とした派遣先の派遣労働

者に対する能力開発の機会提供は今後とも必要不可欠であるが、外部労働市場を通じたキャリア形成の役割を担うのは人材派遣会社である。

派遣という働き方を、キャリア形成を通じて就業能力を高め、次へのステップへつながる、次への選択肢（派遣の継続、直接雇用への転換など）が広がる働き方へ進化させることが業界のミッションと認識。

* 今後の派遣制度の在り方について

- ◆ 今後の派遣制度の在り方については、わかりやすく、使い易い制度とすべき。併せて、既存の労働者のみならず、これから労働市場に参加しようとする人々に対しても、幅広く就労する機会と能力を発揮できる機会を与えるような制度が望まれる。
- ◆ 多様な労働者ニーズに応えるためには、たとえ不安定と指摘される仕事であったとしても多様な就業機会を増やし、まずは労働市場に留まること、或いは労働市場への参加を促すことが望ましい。その上で、更に本人の意欲と能力に応じた就業チャレンジを支援するような制度が必要。

* 「あしたへの派遣宣言。」参照

3. 研究会報告書について

(1) 全体に対する見解・印象

- ◆ 一般登録型派遣事業における中心である「有期雇用派遣」に対する位置付けが、必要以上にネガティブなものとなっており、「労働者派遣事業が果たしてきた意義や役割、実績」が十分反映されておらず、全体の印象としては、更なる検討・修正が必要。
- ◆ 無期雇用派遣と対比することで、有期雇用派遣について「多くの課題がある働き方、労働市場と本人双方にとって望ましくない。」という指摘がなされ、有期雇用派遣に対してのみ常用代替防止の考え方を堅持し、個人レベルと派遣先レベルというダブル規制を設けている点は問題。
特に、派遣先レベルの受入れ期間を決める「労使チェック」の仕組み次第では、現行期間制限を受けない専門 26 業務の有期雇用派遣に対する大幅な規制強化に繋がりがねず、全体として有期雇用派遣の雇用機会の減少といったことを懸念。

(2) 個別論点並びに 24 年改正については別紙参照。

以上