

# 派遣法改正案 の 具体的影響 と 本質的な論点

派遣労働者のキャリア・  
セキュリティを考える

リクルートワークス研究所  
派遣のあり方研究会

2009.12

**Works Institute**

## はじめに

2009年9月、民主党、社民党、国民新党は、連立政権の樹立にあたり、各党のマニフェストをふまえた政策合意を公表した。その中には、雇用対策強化の一環として労働者派遣法の抜本改正が盛り込まれている。労働政策審議会(厚生労働大臣の諮問機関)での審議を経て、2010年の通常国会に派遣法改正案が提出される予定である。

派遣法改正に関する3党合意に対しては賛否両論がある。派遣労働者の保護が強化されることや、不安定雇用が解消されること、企業における違法な派遣活用を抑止できることへの評価がある一方で、労働者保護のための規制強化が失業者を生み出す可能性や、企業の人件費の上昇、人材活用が著しく制限されることへの危惧等が指摘されている。

賛否がわかれる原因はいくつかあるが、派遣法改正特有の原因としては、労働者・企業・派遣会社との利害関係が絡みあっていること、法体系が極めて複雑で、統計も十分に整備されていないことなどをあげることができる。1986年の労働者派遣事業の解禁以降、派遣労働者数は20倍、派遣労働者を活用する事業所数は30倍に増加したことで、例えば、ある労働者にとって利益のある規制でも、ある労働者にとっては不利益な規制になるような、相反した事態が起りやすくなっていることも原因である。

派遣法改正に関する3党合意に対して、数多くの諸団体から反対意見が提出されているが、それは、労働者派遣制度をどのように位置づけるかの本質的な議論が十分に尽くされておらず、対処療法的に規制を強化する内容だからであろう。派遣法の改正には、本来、長期的な視点から労働者派遣制度のあり方を検討すると同時に、派遣法改正の影響を精緻に調べる必要がある。

本研究会では、3党合意通りの法改正が行われた場合に、何が起きるかを、各種調査やインタビュー等から具体的に推測した。そのうえで労働者派遣制度の大きな方向性を、雇用の柔軟性(flexibility)と派遣労働者の安全性(security)の両立という観点から提言する。特に多様な派遣労働者一人ひとりが一定の保護のもと、スキルや能力を高め、将来に展望をもつことができる「キャリア・セキュリティ(carrier security)<sup>1</sup>」のある労働者派遣制度のあり方について考えることとする。

### 「労働者派遣法の抜本改正」に関する政策合意

**日雇い派遣、スポット派遣の禁止のみならず、……(A)**

**「登録型派遣」は原則禁止して、安定した雇用にする。……(B)**

**製造業派遣も原則的に禁止する。……(C)**

**違法派遣の場合の「直接雇用みなし制度」の創設、**

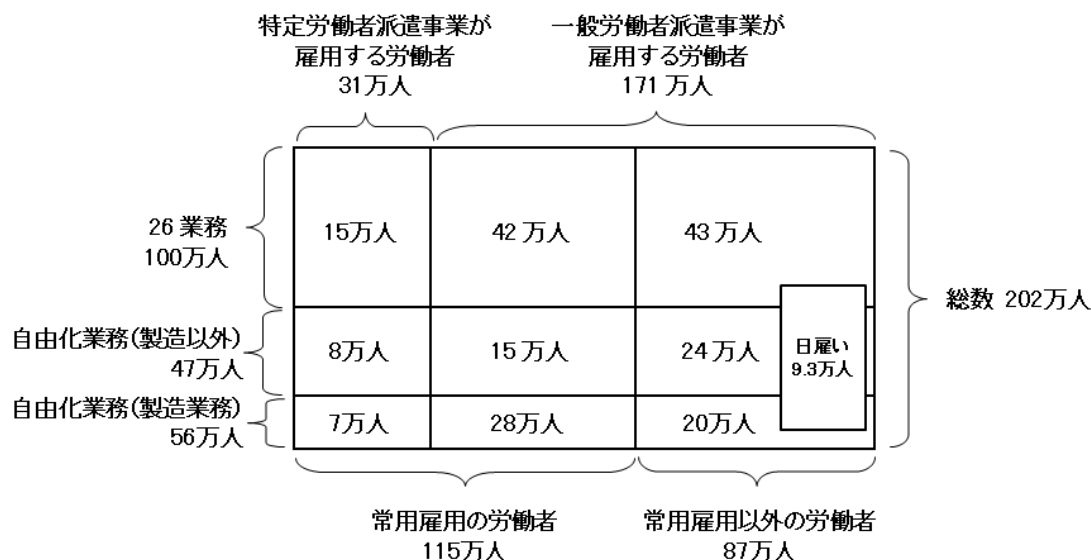
**マージン率の情報公開など、「派遣業法」から「派遣労働者保護法」にあらためる。**

<sup>1</sup> 「キャリア・セキュリティ(carrier security)」とは、欧州を中心に広まっている新たな労働市場政策の概念「フレキシキュリティ(flexicurity)」から名付けた造語である。フレキシキュリティとは、柔軟な雇用(柔軟性/flexibility)と一定水準の保護(安全性・安定性/security)を組み合わせた概念である。日本では、柔軟な労働力の活用と雇用期間の長期化やセーフティネットの両立等、主に企業と政策のあり方で語られることが多い。本研究会では、このような仕組みの整備だけでなく、その仕組みのうえで、労働者自身が能動的にキャリアを形成できる環境の具現化が必要だと考え、キャリア・セキュリティというコンセプトを掲げた。

## 派遣労働者の構成と法改正の対象

派遣労働者の構成は2008年6月時点、以下の通りであった。派遣労働者の総数は202万人<sup>2</sup>、うち政令で定められた26業務に従事する労働者が100万人、製造業務以外の自由化業務に従事する労働者が47万人、製造業務の自由化業務に従事する労働者が56万人である。また、日雇い派遣労働者が9.3万人存在する<sup>3</sup>。

### ▼派遣労働者の構成



出所：第139回労働力需給制度部会、厚生労働省作成資料より抜粋<sup>4</sup>

この中で派遣法改正が影響をおよぼす労働者の範囲、例えば、登録型派遣の原則禁止は自由化業務だけが対象になるのか26業務も含むのかなどは、まだ明らかになっていない。本稿では以下の3ケースについて検討する。

#### (A) 日雇い派遣・スポット派遣禁止の対象

30日以内の短期派遣が禁止になった場合影響を受けるのは、日雇い派遣の9.3万人、2カ月以内の短期派遣が禁止になった場合影響を受けるのは、雇用契約期間の分布<sup>5</sup>から約18.0万人と推測した。禁止の例外業務が設定された場合、影響を受ける規模はその業務に従事する派遣労働者の数だけ小さくなる。

#### (B) 登録型派遣禁止の対象

登録型派遣労働者の数は、統計上正確にはわからない<sup>6</sup>。登録型派遣禁止の対象が、常用雇用以外の派遣労働者すべてであれば87万人、常用雇用以外かつ自由化業務が対象になれば44万人が影響を受ける。

#### (C) 製造業派遣禁止の対象

製造業務に従事する派遣労働者すべてが禁止の対象になれば、56万人が影響を受けるが、禁止の対象が常用雇用以外に限定されれば、影響を受けるのは20万人である。

<sup>2</sup> 2008年9月のリーマン・ショック以降、派遣切りや雇い止めが多数発生した。2009年11月、厚生労働省が発表した「非正規労働者の雇い止め等の状況」によれば、2008年10月～2009年12月までに雇い止めや中途解除になったもしくはなる見込みの派遣労働者が少なくとも14万人存在。

<sup>3</sup> 日雇い派遣とは日々もしくは30日以下の雇い入れで行われる派遣のことである。需給制度部会に提出された資料では、日雇い派遣の労働者数のみ、派遣事業の事業報告書をもとにした数値ではなく、大手派遣会社への聞き取り調査の数値であった。本稿では、影響規模を正確に把握するため、日雇い派遣労働者の人数を、他の項目とそろえ、派遣会社に提出が義務づけられている事業報告書の数字に変更した。

<sup>4</sup> 日雇い派遣の人数については脚注3参照

<sup>5</sup> 厚生労働省「平成21年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)報告書」派遣労働者の契約期間は、1カ月以内8.1%、1カ月超～2カ月7.6%。日雇い派遣9.3万人から割戻して推計した。

<sup>6</sup> 「登録型」というのは入職経路の分類であるが、派遣会社に提出が義務づけられている事業報告書では「常用雇用/常用雇用以外の労働者数」という期間に関する分類のみ取得している。厚生労働省は需給制度部会に「一般労働者派遣事業が雇用する労働者かつ常用雇用以外の労働者87万人」を登録型派遣労働者数として資料を提出しているが、常用雇用されている労働者の中にも登録型派遣労働者が存在するため、実際の登録型派遣労働者数はもっと多い。

## 派遣労働者への影響

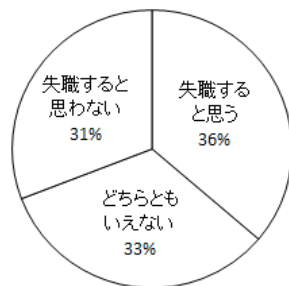
派遣法改正は、派遣労働者の保護を目的としながらも、同時に規制強化が大量の失業者を生む危険性をはらむ。ワークス研究所では、派遣労働者の意識調査と、規制強化になった場合、失職可能性のある派遣労働者数の試算を行った。

### (1) 派遣労働者の意識調査<sup>7</sup>

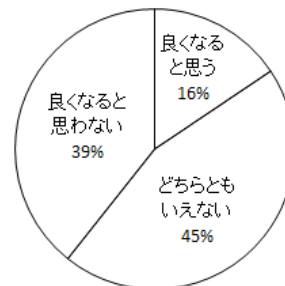
派遣法の改正によって仕事を失うかについては、「失職すると思う」36%、「失職すると思わない」31%、「どちらともいえない」33%であった(グラフ1)。「失職すると思う」「どちらともいえない」と回答した69%の登録型の派遣労働者に、新たな仕事を見つけられるかたずねたところ、「見つけられると思う」32%、「見つけられると思わない」13%、「どちらともいえない」55%であった。派遣法改正にともなう失職可能性について、派遣労働者の判断はわかれているものの、再就業に確信が持てない労働者が多数いることが明らかになった。

また、「(新たな仕事を)見つけられると思う」「どちらともいえない」の回答者に対し、現実的にどのような就業形態になるか聞いたところ、常用型の派遣社員22%、正規社員23%、パート・アルバイト38%、業務委託・契約社員17%であった。新たな仕事で労働条件が良くなるかについては、「良くなると思う」は16%にとどまり、「どちらともいえない」が45%、「良くなると思わない」が39%と(グラフ2)、再就業できたとしても、労働条件が良くなると思っている派遣労働者は、一部にとどまることが明らかになった。

グラフ1：法改正によって失職する可能性があるか？



グラフ2：新たな仕事に就く場合、労働条件は良くなるか？



出所：ワークス研究所「登録型派遣労働者の再就業に関する調査」

### (2) 失職可能性の試算

意識調査に加えて、派遣法改正にともなう失職可能性の試算を行った。各種調査やインタビューをもとに、規制強化によって、請負など派遣以外の形態に移行する率や業務そのものが消失する率、直接雇用の正規社員化や非正規社員化する率を設定した。また、人権費や採用費の上昇分だけ、雇用数が抑制されるとして試算を行った。

この試算は、最大でどの程度の失職者が発生するかを明らかにすることを目的としている。現実には、ある日突然これだけの失職者が発生するわけではない。規制強化への対応として、徐々に企業が減らしていく労働需要の見立てである。

なお、具体的な試算方法については、巻末の参考資料に詳しく記載した。

<sup>7</sup> ワークス研究所「登録型派遣労働者の再就業に関する調査」。2009年11月、Web調査。対象は登録型派遣労働者として働いたことがある18~34歳の男女。回答数1116人。ここでは「派遣法の改正が議論されていることを知っている」かつ「現在、登録型派遣労働者として働いている」373人に対して上記集計を行った。373人の業務内訳は事務系248人、製造系34人、技術系25人、その他66人。

**(A) 日雇い派遣・スポット派遣の禁止 —— 失職可能性 51.0%**

日雇い派遣・スポット派遣の禁止では、雇用期間延長による人件費の増加を回避するために、既存従業員による業務の吸収や採用数の抑制が起こる。また業務の特性上、正規社員への移行はほとんど起こらない。そのため失職可能性は51.0%であった。

社会保険等の加入要件を満たさない2カ月以下の短期派遣がすべて禁止になる場合、推定対象者 18.0 万人の 51.0%である 9.2 万人が、仕事を失う可能性がある。

(A)日雇い・スポット派遣の禁止

失職	51.0%
2カ月より長期の雇用契約の派遣	21.4%
非正規社員化	27.5%

**(B) 登録型派遣の禁止（製造業務除く） —— 失職可能性 46.6%**

登録型派遣の失職可能性の試算は、製造業務の派遣労働者を除いて行った。その結果、失職する可能性は46.6%におよんだ。登録型派遣でこのように失職可能性が高くなるのは、事務系派遣等では製造業と異なり、請負形態が想定しにくいうえに、人件費の上昇率が製造業よりも高いため、企業の採用抑制が起こりやすいからである。

常用雇用以外の自由化業務に従事する 24 万人（製造業務除く）の派遣労働者が対象になれば、11.2 万人に失職の可能性が発生する。

(B)登録型派遣の禁止(製造業務除く)

失職	46.6%
非正規社員化	42.4%
正規社員化	11.0%

**(C) 製造業派遣の禁止 —— 失職可能性 31.9%**

製造業派遣禁止にともなう失職可能性は31.9%であった。製造業務に従事する、常用雇用以外の派遣労働者 20 万人が禁止の対象となる場合、6.4 万人が失職する可能性がある。

従来から製造業では、請負や期間工などの非正規労働者を活用しているため、失職可能性は他の規制強化よりも低くなった。ただし、本試算には生産拠点の海外移転にともなう雇用喪失は含まれていない。日本生産技能労務協会の調査<sup>8</sup>によれば、500 人以上の製造業では、生産拠点の海外移転を検討している企業が約20%も存在する。このような動きが進めば、仕事を失う派遣労働者はより多くなる可能性がある。

(C)製造業派遣の禁止

失職	31.9%
請負に移行	16.3%
非正規社員化	47.3%
正規社員化	4.5%

法改正によって、登録型派遣と製造業派遣が同時に禁止になれば、禁止の範囲次第ではあるが、(B) (C) の試算を合わせた、約 18 万人が仕事を失う可能性がある<sup>9</sup>。そのまま再就業先をみつけることができなければ、失業者になる恐れをはらんでいる。

<sup>8</sup> 日本生産技能労務協会「労働者派遣法規制強化議論についてのメーカーの意識調査」2009年6~7月実施。1206の製造業の事業所が回答。

<sup>9</sup> (B) (C) は対象者が異なるので試算を足し合わせることが可能。(A) は (B) (C) と対象者が重なっているので足し合わすことはできない。

## 企業への影響

企業は労働者派遣制度を活用することで、高い専門性を有した人材や補助的な業務に従事する人員を迅速に確保し、業務の繁忙に対応している<sup>10</sup>。

ワークス研究所が、大企業の事業所に派遣法改正の影響について調査<sup>11</sup>したところ（42の事業所が回答、うち現在派遣労働者を活用している事業所は32）、法改正があっても影響がないと回答する事業所が一定数存在した。一方、影響があると回答した事業所の多くは、規制強化されることによって事業運営上困るとも回答しており、中でも「現在活躍しているような人材レベルの確保が困難」などの労働力の質的低下と、総人件費の上昇に関する懸念が目立った<sup>12</sup>。

### ▼派遣法改正によって次のような規制が行われた場合の事業所への影響

		貴事業所への影響				影響がある場合	事業運営上困るか	
		影響はない	わからない	影響がある	無回答		困る	困らない
日雇い派遣の禁止		28 (87.5%)	2 (6.3%)	2 (6.3%)	— (—)	→	2 (100.0%)	— (—)
製造業派遣の禁止	全体	22 (68.8%)	2 (6.3%)	8 (25.0%)	— (—)	→	8 (100.0%)	— (—)
	製造業務の事業所	2 (28.6%)	— (—)	5 (71.4%)	— (—)	→	5 (100.0%)	— (—)
登録型派遣の禁止		10 (31.3%)	8 (25.0%)	13 (40.6%)	1 (3.1%)	→	10 (76.9%)	2 (15.4%)
直接雇用みなし制度の創設		9 (28.1%)	15 (46.9%)	7 (21.9%)	1 (3.1%)	→	7 (100.0%)	— (—)

出所：ワークス研究所「人材マネジメント調査 2009 事業所編」

一方、中小企業への影響は深刻である。なぜならば、登録型派遣や製造業派遣等が禁止になれば、企業は季節変動や業務の繁忙に対応することが難しくなり、「人件費の固定化による経営の圧迫」や「短期注文などの受注機会の喪失（それにとまなう収益の悪化）」が起こる。人材の募集、選考、管理に関する業務負担が増えるため、そのような業務に人員をさくことができない企業では、事業そのものに支障が出る。

中小企業には、知名度の低さ等から、ハローワークや有料の求人媒体を使っても、十分な採用ができない企業が少なくない。このような中小企業は、派遣会社を活用することによって労働力を確保している。仮に派遣労働者に能力やスキルの不足があれば、交替要請が可能なら、派遣労働者として優秀な人材に来てもらうことができれば、その後直接雇用にも切り替えることもできる。

実際、中小製造業の85%<sup>13</sup>が、製造業派遣が禁止になった場合、正規社員や非正規社員として直接雇用にも切り替えることで対応したいとしている。しかしながら中小企業にとっては、まず、優秀な人材と出会えるかが問題なのである。製造業派遣等が禁止になれば、直接雇用にいたるための、人材に出会うことさえできない企業が発生する。中小製造業へのヒアリングでも、そのような懸念は少なくなかった。

<sup>10</sup> 厚生労働省「平成20年 派遣労働者実態調査結果の概要」を参考にした。派遣労働者を就業させる理由として、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」「専門性を活かした人材を活用するため」「軽作業、補助的業務等を行うため」「常用労働者数を抑制するため」を挙げる事業所が多い（複数回答）。

<sup>11</sup> 2009年9月～11月、調査用紙を郵送にて配布、回答数42。派遣を利用するかの決定権は現場の管理者に委ねられていることが多いため、事業所を対象とした。主な業務内容は製造9、事務総務7、営業6、販売5などである。回答数が少ないためパーセンテージは参考値。

<sup>12</sup> 朝日新聞は2009年12月8日、全国主要100社の経営トップに面談し、製造業派遣と登録型派遣の原則禁止についてのアンケートを発表した。正規社員化すると回答したのは14社にとどまり、契約社員や請負社員の非正規社員活用で対応する企業が大半を占めた。

<sup>13</sup> スタッフサービス・ホールディングス「労働者派遣法規制強化の影響に関する調査」2009年10月調査。中小製造業91社が回答。

派遣労働者の活用数は大企業の方が多いため、派遣労働者を活用する企業数としては、中小企業も少なくない<sup>14</sup>。経営体力や採用力が必ずしも十分でない中小企業は、規制強化によって迅速な労働力の確保や優秀な人材の採用機会が失われ、経営に大きな打撃を受けることになるだろう。

#### ▼中小の製造業が抱える懸念点

- ・当社のような小さな事業所にはなかなか即戦力になる人材が集まらない（富山／建材）
- ・募集の手間、日程によっては生産ラインがストップする恐れがある（奈良／建材）
- ・迅速に人員を確保できない。ハローワークを利用しても不況時を除き人員確保ができない（大阪／金属加工）
- ・募集の手間がかかる、各種保険の手続き等事務部門が煩雑になる、即応性がなくなる、人材の確保（人数と期日）が困難である（大阪／化学）
- ・生產品目に季節変動があり、生産量が少ない季節には余剰人員をかかえる事となり、人件費がかさみ、黒字は不可能（大阪／ゴム製品）

出所：スタッフサービス・ホールディングス「労働者派遣法規制強化の影響に関する調査」

<sup>14</sup> 中小企業の定義は業種によって異なり、例えば製造業では300人以下、サービス業では100人以下である。日本の全企業に占める中小企業の比率は99%を超える（中小企業庁）。「平成20年派遣労働者実態調査」によれば、派遣労働者を活用している事業所の割合は、1000人以上の規模93.3%、300～999人規模73.1%、100～299人規模53.0%、30～99人規模28.7%、5～29人規模10.1%である。

## 派遣会社への影響

人材派遣業界は、2008年度の事業報告書<sup>15</sup>によれば、派遣事業所数 66,424（一般派遣労働者事業所 24,423、特定労働者派遣事業所 42,001）、年間売上 7.8 兆円（一般労働者派遣事業 6 兆円、特定労働者派遣事業 1.8 兆円）の規模である。そのため法改正による規制強化は、人材派遣業界にも大きな影響をもたらす。

登録型派遣等が禁止されれば、派遣会社の倒産は相当数に上り、請負や紹介への業態転換も進むだろう。採用や労務管理の代行を模索する派遣会社も存在する。派遣会社各社は、企業の要望と自社が転換可能な新業態をにらみながら、法改正の行方を見守っている。

法改正による派遣会社への影響は、下記のようにまとめられる。

### （１）派遣会社の倒産と淘汰

規制強化が行われれば、経営基盤の弱い派遣会社は存続の危機にさらされる。悪質な派遣会社は排除されるべきであるが、優良な派遣会社であっても影響は免れないだろう。大手や特徴のある派遣会社を除き、業界全体の縮小、再編が進む可能性が高い。

派遣会社が淘汰されれば、派遣労働者を管理する派遣会社の従業員も仕事を失う。仮に 30 人の派遣労働者につきそのような従業員が 1 人存在するとすれば<sup>16</sup>、派遣業界全体で 7 万人の対象者がいることになる。また、派遣会社をクライアントとする関連ビジネスでも規模の縮小や倒産が起こり、失職者が発生するだろう。

### （２）請負業への転換

請負業への転換は、製造業やコールセンターなど、一定規模以上の派遣労働者を活用し、さらに発注元の企業と明確に業務を切り分けられる領域でのみ進む。派遣業と請負業の違いを定める告示 37 号によって、請負業を適正に行うには、請負先の企業が、請負会社の従業員に指揮命令をしないなどの要件を満たさなければならないからである。労働者を単独で派遣する領域や、業務の切り分けが難しい領域は、請負業に転換できない。

偽装請負の問題が再燃すると同時に、請負業について定める法律は存在しないため、労働者派遣制度以上の労働者保護が、実現できるかが懸念される。

### （３）紹介業への転換

すでに多数の派遣会社が紹介業の免許を取得しており、紹介業への転換を目指す動きが見られる。派遣会社が紹介会社に転換することによって、労働者は直接雇用への移行が進む。直接雇用には、雇い止めに一定の歯止めがかかることや、団体交渉権を行使できるなどの利点がある。

その一方で、派遣労働者は職場を変えるたびに雇用主が変わることになるため、日々紹介等では、雇用が今以上に短期化する可能性が出てくる。それによって、社会保険や有給休暇取得の受給要件を満たすことができなくなるだけでなく、日雇労働求職者給付のように、現行制度のままではセーフティネットとして実質的に機能しないものも存在する。また、雇用主が分散することによって、悪質な雇用主に対する行政指導も、困難になると考えられる。

<sup>15</sup> 厚生労働省「平成 20 年度労働者派遣事業報告の集計結果」

<sup>16</sup> 派遣会社は派遣労働者 100 人に対し 1 人の派遣元責任者の選出を義務付けられている。バックオフィスの人員もいるため、実際は、派遣労働者 20～30 人に 1 人のスタッフがいることが多い。



## 労働者派遣制度のあるべき姿 ～柔軟性と安全性の両立～

以上のように、3党合意による派遣法改正案がこのまま実行されれば、付随して新たな問題がいくつも発生する。確かに現在の労働者派遣制度には課題があり、労働者保護を目的とした法改正は必要だろう。しかしながら、このような厳しい経済情勢下において、広範囲にわたって規制を著しく強化することは望ましくない。中でも、失職者の発生、派遣会社の業態変化にともなう労働者保護の弱化は、改正案の目的を損なう看過できない問題である。

世界的同時不況の中で、派遣切り等が多発したことによって、労働者派遣制度は禁止すべきという論調が強まった。そこには雇用を安定化させるために、どのような労働者も正規社員にすることが望ましいとの考えがベースにある。しかし、それは現実的な選択肢なのだろうか。

企業の経済活動においては、必ず業務の繁閑が生じる。解雇規制が厳しい日本において、期間の定めのない雇用しか認めなければ、企業は最小限の雇用や労働条件の切り下げで対応せざるを得ない。そのような硬直的な構造が国際競争力を高めるとも考えられない。従来雇用慣行の延長で、派遣労働者の保護を考えることに限界があるのだ。

日本の派遣法には「常用代替の防止」という前提がある<sup>17</sup>。正規社員等が派遣労働者に置き換えられることがないように、派遣労働は「臨時的・一時的な労働力需給調整システム」とされているのである<sup>18</sup>。労働者派遣制度がこれほどの規模に拡大してきた背景には、一時的な労働力への需要の高さがある。すでに派遣労働者200万人以上、派遣労働者を活用する事業所120万以上、派遣会社の事業所6万以上という規模まで浸透している現実、労働者派遣制度に労働力の需給インフラとして一定の合理性があることを意味する。

日本の労働政策は、雇用の柔軟性を一定程度認めると同時に、労働者の保護・安全性を高めるような転換が必要な時期に来ている。これまで相反するとされてきた雇用の柔軟性と安全性を両立させる、新たな労働政策の概念をフレキシキュリティという。欧州各国では数年前から、経済成長と雇用を拡大させるために、各国事情に応じたフレキシキュリティが推進されている。

派遣労働を禁止することによって、一定の合理性をもつ労働力の需給インフラをつぶすのではなく、雇用の柔軟性を認める代わりに、労働者にとって、雇用の不安定さに見合うだけの保護や安全性を構築することが重要だと考える。

### ▼フレキシキュリティとは？

フレキシキュリティ (flexicurity) とは、柔軟性を表す“flexibility”と、安定性や保障を表す“security”を合わせた造語で、新たな労働市場政策をあらわす概念である。柔軟性には、非正規労働者の活用や雇用調整、労働時間による調整、配置転換等がある。安定性には、社会保険や失業給付のようなセーフティネットや仕事の保障、雇用主は変わったとしても雇用を維持できるという保障などがある。

2005年欧州委員会は、経済成長と雇用拡大を強化するために、EUリスボン戦略を修正した。その後数度の議論を経て、2007年欧州議会は、より多くの、そして、より質の高い雇用を促進することを目的として、柔軟性と安定性を組み合わせた新しい労働政策の導入を推進するという内容の、フレキシキュリティに関する共通原則を採択した。

参考文献：ワークス研究所 Works Review Vol.3「日本版フレキシキュリティ構築への課題」藤川恵子（2007）

<sup>17</sup> 厚生労働省「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」2008年7月28日

<sup>18</sup> そのために受入れ期間に上限等が設けられている。これは一方で派遣労働者の雇用が短期化する一因にもなっている。

## 派遣労働者の「キャリア・セキュリティ」の実現

雇用の柔軟性を前提とした労働者派遣制度において、派遣労働者の安全性のために必要なことは何だろうか。まず、雇用保険など適切なセーフティネットが整備されていなければならない。派遣労働者の雇用保険加入率は低いとの誤解があるが、セーフティネットに関しては対策が講じられつつあり、すでに加入率は8割近い<sup>19</sup>。

そのうえで派遣労働者が過度の失業リスクにさらされずに、将来に展望をもつことができる「キャリア・セキュリティ」の仕組みが求められている。重要なことは3点に集約できる。

**1点目は、派遣会社の紹介・決定能力の向上である。**派遣契約の終了は必ず発生する。派遣労働者にとっては、失業給付というセーフティネットが機能している間に、次の就業先が決まることが望ましい。派遣会社間の競争も激しいため、現状、派遣会社による紹介・決定能力は必ずしも高いとはいえない。登録型派遣労働者の再就業に関する調査<sup>20</sup>では、派遣会社は、登録型派遣での再就業を希望する派遣労働者の47.2%に紹介を行い、うち決定にいたるのは11.2%である<sup>21</sup>。他の派遣会社で決定にいたる割合が15.2%であるため、希望者のうち登録型派遣で再就業するのは3割弱である（ただし、複数回答のため正規社員が第一志望の派遣労働者等が含まれる）。

派遣労働者のキャリア・セキュリティを高めるためには、紹介・決定能力の一層の向上が必要である。派遣会社は、経済情勢の変動によらず、自社の強みとする業務領域において一定数以上の案件を有することや、自社が雇用する派遣労働者の就業が可能な派遣先を、今以上に開拓することが求められる。

**2点目は、能力・スキルの向上とそれにもなう賃金上昇の支援である。**特に派遣会社は、派遣労働者の育成が重要な役割であることを認識すべきである。派遣会社が、O f f – J T等によって能力やスキルの向上を支援することで、能力レベルに応じて賃金も上昇することが望ましい。また、O J Tを通じた能力開発機会において、評価がフィードバックされ、派遣労働者のキャリア形成が進むように、派遣会社と派遣先が積極的に連携することも非常に重要である。適切な教育訓練の基準を設定し、派遣会社の参入要件にすることも考えられる<sup>22</sup>。

**3点目は、志向に応じた多様なキャリア選択の支援である。**派遣労働者には、派遣として働き続けることを望む者、正規社員への転換を目指す者、子育てや介護など個人的な事情のためにあえて派遣を選択している者も、副収入を得るために一時的に派遣として働く者も存在する。多様な派遣労働者それぞれの志向に応じたキャリア形成が求められている。

長期的に派遣で働くことを希望する派遣労働者に対しては、2点目の能力・スキルの向上やそれにもなう賃金上昇の支援が重要だろう。派遣労働者として専門性を高めることによって、雇用契約期間が長期化していくことが望ましい。一方、正規社員への転換を希望する労働者に対しては、正規社員と派遣に求められる役割の違いの説明や、正規社員転換につながる仕事内容の設定等が求められる。派遣会社がそのような派遣労働者を長期にわたってかかえこむことなく、一定期間のうちに「派遣から卒業」するための支援が重要である。正規社員への準備期間として経験を積むためには、付随業務／付随的な業務によって、派遣労働者の業務範囲が限定されていることも支障になっている。

なお、派遣労働者のキャリア・セキュリティを高めるためには、**一時的な労働力として派遣労働者を活用する企業も、受益者として相応の負担をしなければならない**<sup>23</sup>。具体的には、派遣会社と連携して、派遣労働者のキャリア形成を支援することや妥当な派遣料金の設定等である。

<sup>19</sup> 第136回労働力需給制度部会「今後の労働者派遣制度の在り方の論点について」に係る参考資料

<sup>20</sup> ワークス研究所「登録型派遣労働者の再就業に関する調査」。2004年～2009年に派遣契約の終了・中途解除を経験した18～34歳の登録型派遣労働者を対象に集計。リーマン・ショック前の契約終了・中途解除573人、リーマン・ショック以降423人。

<sup>21</sup> 紹介・決定能力は派遣会社によってばらつきがある。派遣労働者が派遣会社に「紹介を依頼した」場合の紹介率や決定率はもっと高い。また、登録型派遣を希望している者の中から正規社員になるケースや、登録型派遣での再就業を希望しない者が、派遣会社から仕事を紹介され、登録型派遣として再就業するケースも見られる。

<sup>22</sup> 現行の許可基準に教育訓練計画の提出は含まれているが、派遣労働者のキャリア・セキュリティを高めるという点では一層の強化が必要である。

<sup>23</sup> 派遣会社の利益率は必ずしも高くはない。悪質な派遣会社を除き、平均的には3%前後ではないかと推測される。

## 労働者派遣制度の長期的な方向性

雇用の柔軟性と派遣労働者のキャリア・セキュリティを両立した労働者派遣制度にするためには、3党合意による派遣法改正案とは別に、本来議論しなければならない課題が存在する。

**まず、労働者派遣制度の位置づけを再定義することである。本研究会は、派遣労働は専門性を前提としたひとつの働き方として確立するべきだと考える。**

政令で定められた 26 業務には、必ずしも専門的ではない業務が含まれるうえに、すでに自由化業務に従事する派遣労働者の割合が 50%を超えている。派遣労働者の能力・スキルの開発基準はあいまいだといわざるをえない。政令で定められた 26 業務を、外部労働市場における基準と照らし合わせ、新たな専門業務の体系に再構築することが望ましい<sup>24</sup>。新たな専門業務は、長く続けることで業務に精通し、スペシャリストとしての働き方を確立できるような業務領域にすべきである。

特に、今後少子高齢化が進み、労働力人口が減少する日本においては、子育てや介護をかかえている労働者や高齢者の活用が重要になっていく。仕事をしたいときにすぐに仕事が見つかり、勤務時間や勤務地を限定し、ときにはひとつの仕事を複数人でシェアリングするような働き方に、労働者派遣制度は適している。

専門性を前提とした働き方として確立することで、必然的に雇用契約期間が延び、常用雇用型の派遣労働者の比率が増加する。個人的な事情や働き方に制約のある労働者にとっても、安心して活用できる労働者派遣制度になるであろう。

**今後は、派遣会社単独ではなく、業界横断での取り組みも検討すべきである。**社会制度や雇用慣行に違いがあるためそのまま転用はできないものの、フランスの派遣労働訓練保険基金やオランダのフェーズシステム等、諸外国には派遣労働者のキャリア・セキュリティを担保する好事例が存在する。個別企業での取り組みには限界があるため、労働者派遣制度をさらに改善していくためには、新たな取り組みが必要だと思われる。

加えて、労働者派遣制度という間接雇用の仕組みには、直接雇用が難しい労働者に、雇用機会や業務を通じた訓練機会を提供する機能が存在する。例えば、長期にわたる離職や、社会人としての基本的な心構えやふるまいがあまりに備わっていない場合、正規社員に限らず、直接雇用にいたりにくいのが現実である。派遣会社を介することで就業が容易になり、その就業経験を通じて次の就業機会を獲得することが可能になる。

**派遣会社が有す、このような社会的な雇用・訓練機能を強化するためには、公的機関との新たな連携形態の模索も視野に入るだろう。**派遣会社各社へのインタビューでも、適正な業務の運営には公的機関との連携が不可欠との意見が聞かれた<sup>25</sup>。ILO 第 188 号勧告<sup>26</sup>では、公共職業安定組織と民間職業仲介事業所は、労働市場を組織することに関する国内政策の実施に関連して協力することを奨励している。事実、海外では情報の公開など労働者派遣制度を活用することによって、労働実態の透明性が高まる点が評価されている。労働者派遣事業は、人材をあつかう事業であるがゆえに、派遣会社の公共性と経済合理性の両立は重要な課題である。

労働者派遣制度そのもののあり方に立ち返った議論を経て、派遣という働き方が、多様な志向をもつ労働者一人ひとりの将来の展望につながり、企業の国際競争力を高める仕組みに進化することを期待している。

<sup>24</sup> この他にも、現在の 26 業務には政令で定めた業務内容の陳腐化や就業実態との乖離などの課題もある。

<sup>25</sup> 主な意見として、労働者への教育訓練は効果がでるまでに時間がかかるため国の支援が必要である。これまでの事例をもとに行政機関と派遣業界が知見をもちより業務運営の統一基準を設定するべきではないか等であった。なお基準設定の必要性の背景には、労働局の判断が都道府県や担当者によって異なるため、派遣会社内で統一した運営ルールを設定することが難しいことがある。

<sup>26</sup> 民間職業仲介事業所に関する ILO 第 181 号条約（日本は 1999 年に批准）と同時に採択された勧告。

## 参考となる諸外国の仕組み

### ▼フランスの派遣労働訓練保険基金

フランスでは、派遣会社を変わっても、派遣での累積就労時間に応じた職業能力開発支援を受けることができる。派遣会社は毎年総支出資金の2%を教育訓練の負担金として積み立て、そのうちの0.8%を派遣労働訓練保険基金に強制拠出し、残り1.2%を任意拠出するか、もしくは内部積み立てしなければならない。この計2%のうち1.7%を派遣会社が主導する教育訓練に、0.3%を派遣労働者が主導する教育訓練に使用する。該当年度内に使用しない場合、繰越は認められず、派遣労働訓練保険基金の共同財源として徴収されるため、派遣会社としては使わざるをえない。なお訓練の内容は、特定の企業に属す能力ではなく、企業・産業横断的な職業資格や免許をとるものでなくてはならない。

### ▼フランスの契約終了時手当

フランスでは、派遣労働者が派遣先で正規社員に移行できなかった場合、ひとつの派遣契約が終了するたびに、「契約終了時手当」いわば退職金が支払われる。支給額はそれまでに支払われた総報酬の10%。この他にも「有給休暇補償手当」（有給を取得できなかった場合、総報酬+契約終了時手当の10%）や、職業資格にのっとり均等賃金の原則もあるため、派遣料金は総じて割高になる。

### ▼オランダのフェーズシステム

オランダには、派遣労働者から正規社員雇用への橋渡しとなる「フェーズシステム」が存在する（オランダの常用雇用とは、期間の定めのない雇用契約のことである）。このシステムの中で派遣会社によって教育訓練基金も積み立てられ、フェーズが進めば利用可能になる。使わなければ退職時に労働者に返還される。

フェーズ	A	→	B	→	C
期間	78週間(1年6カ月)		24カ月(2年)		
雇用形態	派遣雇用 (派遣元・先の派遣サービス契約の終了とともに雇用契約も終了)		有期雇用 (派遣元との雇用契約期間に賃金保障)		常用雇用
フェーズ満了の要件	同一派遣先で1年半 (6カ月未満の中断なら継続加算)		同一派遣先で2年または8回までの有期雇用契約(3カ月未満の中断なら継続加算)		
雇用契約解除の事前通知	派遣元: 契約期間により1~14日前 労働者: 1日前		派遣元: 1カ月前 労働者: 契約期間により7~28日前		
年金	同一派遣元で6カ月以上で加入		他の派遣元に移っても継続		
教育訓練費	同一派遣元で6カ月以上で積立		利用可能(未利用分は退職時に返還)		

引用文献:「オランダ人材派遣業の動向と課題～派遣労働者の権利保護への取り組みを中心に～」関東学園大学教授 齊藤博

出所: 日本人材派遣協会「haken+48号」(2009年3月)

## 参 考 资 料

## 失職可能性の試算方法

登録型派遣等、特定の労働者派遣が禁止になった場合の失職可能性は以下の方法で試算した。

- (1) 派遣が禁止された場合に、派遣労働者を直接雇用にするのか、あるいは他の業務形態を活用するのか、既存従業員による業務吸収などによって雇用そのものが消失するのかについて、割合を設定した。
  - (2) 就業形態等の変化にともなう、人件費や採用費の増加率を設定し、その増加率だけ採用数が抑制されるとした。
- それぞれの試算に使用した主な根拠は、以下の通りである。直接的なデータがない場合は、本研究会が独自に集計した数値や関係者へのヒアリングをもとに仮定をおき、試算を行った。

### (A) 日雇い派遣・スポット派遣の禁止

- (1) 日本に比べ、短期の派遣活用が多い欧州の調査結果<sup>27</sup>をもとに、日雇い派遣・スポット派遣が禁止された場合、対象者のうち、短期アルバイト等、非正規社員として雇用されるのが30%、2カ月より長期の雇用契約に移行するのが30%、既存従業員がその業務を対応するなど雇用が消失するのが40%と設定した。
- (2) 人件費や採用費等の増加にともない、非正規雇用に移行する者のうち9%、2カ月より長期の雇用契約に移行するケースでは40%の割合だけ、採用数が抑制されると仮定して、試算を行った。例えば、本来100人採用したいとしても、コストが40%増加することによって採用数は100/140になるなどの試算を行った。

### (B) 登録型派遣の禁止（製造業務は除く）

- (1) 登録型派遣が禁止された場合に、他の就業形態として雇用される者や失職に転じる者について予測した直接的な資料は見当たらない。そこで、2007年に韓国で施行された非正規職保護法において、直接雇用の義務化にともなう非正規労働者の追跡調査を参考に、雇用慣行等の違いを勘案して、それぞれの割合を設定した<sup>28</sup>。製造業務を除いた登録型派遣では、請負への移行はまれなケースとして考慮しないこととした。
- (2) ワークス研究所「ワーキングパーソン調査2008」における派遣労働者の年収を100とした時、非正規社員（ここでは契約社員の値）が124、正規社員（ここでは30～34歳の値）が183である結果を用いた。非正規雇用に移行する者のうち、賃金の増加分24%に採用費や社会保険料等の増加分を9%として合計33%の割合だけ、採用数が抑制されるとした。正規社員へ移行する場合は、賃金の増加分83%に採用費や社会保険料等の増加分を15%として合計98%の割合だけ、採用数が抑制されるとした。具体的には、後者の場合、本来100人採用したいとしても、コストが98%増加することによって、採用数は100/198になるなどの試算を行った。

### (C) 製造業派遣の禁止

- (1) 製造業派遣禁止時の対応策に関する中小製造業への調査<sup>29</sup>と大手製造業への調査<sup>30</sup>をもとに、請負への移行が19.7%、期間工などの非正規雇用化が61.0%、正規雇用への移行が8.8%、雇用が消失するのが10.5%とした。
- (2) ワークス研究所「ワーキングパーソン調査2008」における、製造業に従事する派遣労働者の年収を100とした時、非正規社員（ここでは契約社員の値）が120、正規社員（ここでは30～34歳の値）が180である結果を用いた。賃金の上昇に加え、登録型派遣禁止の試算と同様の割合でその他のコスト増が発生し、採用数が抑制されると仮定した。また請負に移行することで21%のコスト増につながり、その割合だけ雇用数が抑制されるとした。

<sup>27</sup> 出所：グローバルスタッフィングリサーチセンター「GSRレポート vol.3」。労働者派遣制度の代替策として、60%以上の企業が「内部柔軟性により解決」と回答。次いで、「外部柔軟性により解決」「常用労働者の雇用」が、ほぼ同率の10数%であった。本試算では、欧州との雇用慣行の違いをふまえ、雇用創出がない内部柔軟性による代替割合を低く設定した。

<sup>28</sup> 2007年7月に施行された韓国の非正規職保護法では、2年以上雇用している非正規労働者を正規労働者にしなければならない。法施行後2年を経過した2009年7月以降、36.8%の非正規労働者が正規労働者になったものの、37.0%は失職、26.2%は違法な雇用契約のままになっている（労働部調査2009年9月4日）。日韓の正規/非正規労働者の定義や雇用慣行の違いから、正規労働者に移行する率を15ポイント下げ21.8%、また雇用慣行の違いを鑑み失職率も15ポイント下げ22.0%とし、残り56.2%が非正規労働者として直接雇用に移り替わるとして、試算を行った。

<sup>29</sup> 2009年10月スタッフサービス・ホールディングス調べ。製造業分野の中小企業を中心とした91社に調査。製造業派遣禁止時の対応策は、正規社員を採用4社、非正規社員を採用74社、請負会社を活用5社、既存の従業員で対応6社、その他2社だった。

<sup>30</sup> 2009年11月朝日新聞社調べ。大手製造業50社が回答。派遣が禁止時の対応策は、新たな契約社員を雇う24社、請負・委託契約に切り替える21社、パートやアルバイトに切り替える12社、新たに正規社員を雇う6社、派遣労働者を正規社員として雇う3社等であった。

## 派遣のあり方研究会

リクルートワークス研究所 所長 大久保幸夫  
リクルートワークス研究所 研究員 徳永英子  
リクルートワークス研究所 研究員 中村天江  
リクルートワークス研究所 研究員 戸田淳仁

※本提言書は、さまざまな個人、企業、人材ビジネス会社、団体、有識者にご協力いただき、ワークス研究所としての見解を取りまとめたものです。

<問い合わせ先>

リクルートワークス研究所

派遣のあり方研究会

TEL 03-6835-9200

E-mail works\_1@r.recruit.co.jp

URL <http://www.works-i.com/>

〒100-6640 東京都千代田区丸の内 1-9-2 グラントウキョウサウスタワー

2009. 12. 18. 発行 無断転載禁止

派遣法改正案の  
具体的影響と本質的な論点  
派遣労働者のキャリア・セキュリティを考える

リクルートワークス研究所 派遣のあり方研究会

**Works  
Institute**

〒100-6640  
東京都千代田区丸の内1-9-2グラントウキョウサウスタワー  
株式会社リクルート ワークス研究所  
TEL 03-6835-9200  
E-mail works\_1@r.recruit.co.jp  
URL <http://www.works-i.com/>