



座談会

派遣労働をめぐるって



法政大学
法学部教授

浜村 彰



一橋大学大学院
商学研究科教授

守島基博



株式会社パソナグループ
代表取締役グループ代表

南部靖之

はじめに

守島 本日のテーマは「派遣労働をめぐる」です。

派遣労働については、働き方の大変革だと言われることもあれば、また逆に不安定雇用を促進するという批判もあり、様々な議論が存在していますが、今日は南部さんには経営者というお立場から、また浜村さんには法学者というそれぞれのお立場からお話をいただき、どちらかに偏った見方ではないリアリスティックなあり方を提示していけたらと思います。

*雇用形態多様化の背景にあるもの

南部 少し余談にはなりますが、先日8人くらいの女性がうちの会社に登録をしたいということでいらっしゃいました。どういう方たちかということ、平均年齢は50歳前後。弁護士、会計士、外資系金融アナリストといったこれまでばりばり働いてこられた方たちなのですが、それがみんな会社をやめてこられた。実はこの弁護士の方は以前から派遣労働に批判的な方だったので、私も驚いたのですが、何故今回そういうことになったのかということ、親の介護などでこれまでのようにきつい働き方を続けることが難しくなったからということだったのです。このことで思ったのは、これからはやはり働き方にも色々な仕組みをつくっていかないといけないということです。この8人の女性だけの問題ではない。それは女性だけではなくて、男性も同じです。

守島 介護だけではなくて、人生には様々なイベントが常に起こりますから、何かあったときにやはり働き方の柔軟性がないといけない。派遣にしても、そのほかの雇用形態にしても、新しい働き方というものが、今おっしゃったような問題というものをすべて解決はしないにしても、多少なりとも問題性を少なくしていけるかですね。

南部 そうですね。みんなが一流大学を出て、良い雇用が保障されるわけではありません。例えば地方には大会社なんてほとんどない。新卒社員がふと自分の横を見たら、自分の親くらいの年代の先輩が座っていて、給料もほとんど変わらないというような状況があるわけです。こういういわば弱い立場にある労働者の状況はやはり変えていく必要がある。

守島 弱い立場にある労働者の保護というのは労働法が目的としてきたところであるわけですが、浜村先

生いかがでしょう。

浜村 格差社会の広がりについては色々な議論がありますが、この間仕事で地方に行ったときに、コンビニもなく見かけた人もお年寄りばかりで若い人がほとんどいない。やはり働く場がないのだとあらためて実感しました。働く現場を見ても、昔なら普通に享受できていた生活すらも営めない労働者がかかなり増えています。仕事がない、あっても人並みの生活ができない仕事しかないという現状は、働き方の多様化で括れない深刻な問題だと思います。

守島 ただ、こういう言う方をすると労働法の先生には怒られるかもしれませんが、今の労働法の労働者保護の体系が逆に働けない人を生んでいるという議論もありますよね。つまり法によって正社員が強く保護されすぎているために、逆に非正社員が弱い立場にならざるを得ないと。経済学的に言うと正社員がレントを持っていってしまうので、非正社員は給与的な面だけでなく、その他の様々な待遇面も下がっていくと。

浜村 たしかに正社員が一定の生活水準を享受することを前提として、非正社員がその下支えの労働力になっているという二重構造は昔からありましたし、これまでの労働法制が正社員の雇用と利益を守ることに傾倒していて、パートや派遣労働者といった非正社員についての法的規制が貧弱であったがゆえに、こうした問題を生み出してきたという議論が出てくるのは当然だと思います。

ただ、労働法学としては、常用雇用が原則であるという立場に立ちながら、パート、派遣、契約社員といった非正規の雇用形態が広がる中で、そうした労働者たちの処遇や生活のあり方も問題にしてきたことも確かです。

南部 でも常用雇用を中心に政策を立てる以上、そこにはやはり選択の自由がないのではないかと。それに合わない人たちはどうなるのか。雇用形態が多様化している今、そこはどうしても問題になってくると思います。

それともう一つ私が問題だと思うのは、日本がまだあまりにも男社会だということです。私はアメリカに住んでいたことがあり、香港やシンガポールにもよく行くのでその経験から思うのですが、海外には働く女性をサポートする仕組みが色々あるのに比べて、日本にはそれが少ない。女性が働くということがまだまだ大変です。

だから、あらゆるものを大きく改革していかないと、雇用の問題についても、正しいか、正しくないかは別としてこれからの新しい経済の発展にグローバルで立ち向かえないと思うのです。

それから正社員化を進めているといっても、実態はひどいところもあるように思います。ある企業では1000名近く採用するけれど、9割近くがやめるのだときました。その会社のトップは根性のない学生がいけないと言っているそうなのですが、果たしてそうなのか。昔は1人採用するのにでも、一生会社が面倒をみるつもりで、5次くらいまでの丁寧な面談をしていた。それが、今は大量に採用して、景気が悪くなったらすっぱりやめてもらう。そんなことでいいのかと思います。

だからこれからは問題一つひとつに個別に対応するというようなことではなくて、民間も官僚も政治も一丸となって、社会全体の意識を一気に変えて新しい仕組みを作っていかなければいけない。

そうしないと一億総貧乏時代がやってきかねないというのが私の実感です。

*「派遣」という働き方

浜村 就労形態が多様化している中で、派遣労働も大きなテーマとしてこれまでいろいろな形で論議されています。賛否両論ある中で、従来の議論としては先ほど守島さんがおっしゃったように、労働法学の立場からは派遣は悪玉だというような議論をしてきたという印象があると思います。しかし、私自身はやはり2面性があると考えています。つまりもともと正社員として働きたいけれど、実際そういう機会がないのでやむなく派遣で働くという人と、もともと派遣という形態で就労したいという人の両方がいます。年齢、性別、能力・知識などに応じてニーズも多様です。

ただ問題なのは、今は派遣で働いているけれど、将来はスキルアップして正社員の道に行きたいという人と、いや、派遣のまま働いて、一つの企業に寄りかからないで、自分の汎用的な職業能力を高めたという人のニーズをそれぞれきちんと受けとめて良好な雇用環境を保障する仕組みなり、制度になっているのかというと、そこが決定的に欠けていると思います。

つまり正社員志向の人も、ずっと派遣でという人も、派遣という働き方が自分の職業能力の形成と良好な雇用機会の獲得につながって、将来のキャリア形成に希

望を持てるような働き方になっていけば、派遣という働き方はあながち悪くないのです。その意味で、労働者派遣という働き方を選択するモチベーションは多様であっても、派遣法の制度設計に関して基本的にあるべき姿としてはそんなに大きな差はないんじゃないかと思います。

これから内部労働市場がどんどん縮小して、外部労働市場が果たす役割がどんどん大きくなってきますが、日本の外部労働市場は、あまりきちんと整備されていない。また労働経済学者の先生も内部労働市場論ばかりを議論していて、外部労働市場についてはあまり議論してこなかったという面もあるように思います。

守島 確かにあまりやっていませんね。

浜村 南部さんがおっしゃったように、全体のメカニズムのあり方を根本から考えなおす形で、派遣もその中に位置づけて議論するべきじゃないかなと思います。

南部 昔はみんな朝から晩まで一生懸命頑張って働いていましたよね。それがだんだん豊かになって働くことに対する価値観も変わって来の中で、労働に差別化が生じてしまった。つまり汗水流して働くような労働が評価されなくなってしまって、楽にすぐ高収入を得られるような仕事ばかりが認められる。働くということについての尊さの意識を国民みんなで持たなければ、労働観というものがますます偏った方向にいつてしまうのではないのでしょうか。

浜村 今のお話には共感します。派遣や請負でも、それが将来新しい道にステップアップするためのワンステージだと考えられれば労働者も頑張れると思うのです。ところが、実際にはそうっていない。特に地方では、請負とかいわゆる日雇い派遣といった仕事しなくて、そこで働いても自分の将来の職業キャリアやどういう職業人生を送っていけるのかという点について希望を持ってないのです。そこに固定化されてしまって、働くことについての満足とか、希望を持ってない状況が構造化しているのです。いくら雇用形態の多様化といってもそういった固定化をもたらすような仕組みがあるのであれば、その制度の欠陥について考えていかなくてははいけません。

特に若年労働者については、働きながら職業人としてのキャリアを積み上げることができるとい希望を持てるような働き方を保障することが大事ですし、また今後は労働力不足の時代となりますから、高齢者や

女性労働者も活用しなくてはなりません。派遣というのは、そういう人たちにもフィットした就労形態として位置づけられるようなものにならなければならないと思います。

南部 私が派遣事業を始めたのは、まず第一には、大学卒業をひかえて就職活動をしていくうちに、人に雇われる人生でいいのかという思いが強くなり、自分で起業を目指すようになったからです。ではなぜ「派遣」だったのかというと、自分も就職活動をしている中で、働く現場の格差に気がついたからです。例えば当時の女子大生の就職率は16%、つまり10人に1.6人です。しかも難関を突破して入っても給料は低く、ほとんど昇給・昇格もない。結婚や出産で一度やめてしまえば、後はアルバイトやパートしかない。また勤務先による教育や福利厚生も格差もありました。同じ仕事をしていても、正社員とパートやアルバイトの間には収入でも待遇でもはっきりとした格差がある。同じ人が、同じ場所で、同じように働いているのに、これはおかしいのではないかと。そこで私は自分で格差をなくそうと思ったわけです。

ですから、パソナの時間給は年俸を労働時間で割ったものにしていて、正社員より高い場合すらありますし、福利厚生制度についても充実させるようにしています。

最近は派遣会社も増えて、色々な問題も出てきていますが、私自身は30年間かけて少しずつですが、格差を縮めるように努力してきました。

でも、世の中全体をみるとまだまだそうではない部分が多いように思います。相変わらず大企業の男性正社員中心の仕組みになっていて、これからの若者だとか、全体の労働についてまだまだ考えられていない。例えばアメリカではインディペンデント・コントラクター、つまり独立個人事業主を増やしたいということで、税制を含む様々な社会インフラを整備しているけれど、日本にはそうしたものもない。企業に属して働くのが一番有利な仕組みのままです。

働く者は色々な価値観を持った多様な人々なので、国の労働者保護政策はそういうところに目配りしたものでなくてはならないし、大企業もそうした観点を持たなくてはならない。

働く人たちはもっと声を上げていいと思います。

守島 そういう意味で言うと南部さんが目指してこられた「派遣」というのは、イメージとしては、働き

方の改革、つまり労働者をエンパワーするものということですね。

*偽装請負問題

浜村 南部さんは30年かけて女性派遣労働者の労働条件、賃金について格差を縮める努力をされてこられたというお話でしたが、派遣はそういう形で機能すれば、存在意義があると思います。ただ問題は、最近ではパソナさんのようないわゆる老舗の派遣会社と違う、新興企業も出てきて、そこではまさに労働者を商品として売り買いするかのようない使い方を行っています。

南部 私は1日派遣のような派遣はなくすべきだと思っていますから、今回問題になっている派遣会社は確かにひどいと思います。ただかばうわけではないのですが、派遣会社だけが悪いといっているのでしょうか。今回問題になった偽装請負ですが、ああいう形態の働き方は実際には戦前どころか明治時代からあって、昔から現場では行われていたものなのです。それが法律ができて、これは請負ではなく、派遣だということになったために、違法だということになってしまったわけです。働く現場では色々な状況が想定されるのに、国家があまり規制をかけることはかえって働きやすさを阻害するのではという危惧がありますね。

浜村 請負という働き方は、昔から構内下請けというような形でずっとありました。これについては、派遣法ができる前の段階では、職業安定法44条の労働者供給事業として、一応請負の形態を取りながらも受注先が労働者を受け入れて、その指揮命令のもとに就労させた場合については、労働者供給に当たるということで、職安法施行規則4条で区分基準を設けて、請負に該当しないものについては労働者供給事業として罰するという建前を持っていました。実際は、摘発はほとんどなされませんでした。

そういった偽装請負について、これまでの判例上は、いわゆる実質的に受入先企業が労働者を指揮命令して就労させている場合には、受入先企業と労働者との間に労働契約関係が成立する場合があるんだという議論があったのですが、派遣法ができてからは、自ら雇用する労働者を発注先に送って、その指揮命令の下で就労させるものについては、労働者供給事業から抜き出して労働者派遣として合法化しました。そして、それ以降は、いわゆる偽装請負というのは労働者供給事業じゃなくて派遣法上の労働者派遣に該当するとして、

派遣法の取り締まりのもとに置いたわけです。そして2003年に製造業務が解禁されてから、工場にも派遣労働者がどっと入ることになったわけですが、その是非はともかく、行政上の取り締まりの仕方としては、労働省告示37号に基づいて請負でも実質的に労働者派遣に当たるものは派遣法の規制の下で、本来の請負の形にするか、もしくは労働者派遣として適正化するか、という行政指導をしてきたわけです。

その意味では、これまでの法的規制の仕方は、必ずしも不意打ちだとは思っていないのですが。

*個人請負

南部 ただ工場などであれば請負契約も可能だと思いますが、IT技術者のような人の場合はどうなるのでしょうか。派遣SEに指示することをあらかじめ契約で明記するというようなことは不可能です。

それから例えば私の秘書が優秀でもっと給料をあげたいけれど、社内には給与規程があって特別扱いできないから、独立させて個人事業主として報酬を払おうとすると、秘書は私の指示で動くことになるから偽装請負になってしまうわけです。これでは個人が独立して働くということが非常に困難になります。そういう意味で今回の法的な仕組みは、働く側の観点から見れば使いにくいものになっていると思います。

浜村 請負、いわゆる個人請負も含めて、請負と派遣の区分、あるいは独立自営業者と労働者の区分というのは今おっしゃったように非常にあいまいで、現場からすると非常に説得力がないという話は確かによくききます。特に請負と派遣の場合についていえば、本来の請負の場合は、労働者に何か問題が起きたときには、法的責任は請負人が負い、発注者は一切使用者としての法的責任を負わない、これに対して、派遣の場合には、派遣先が実際に労働者に指揮命令して就労させているから、その限りでの使用者としての法的責任を負うべきだとして、派遣元と派遣先との間で使用者責任を分配するという形になっています。

問題は、請負といいながら実際には細かな指示をして、派遣と異ならない使い方をしてながら、請負という形式の名のもとに使用者としての責任を一切とらないような発注者がいる。その場合には、使用者としての責任をとってもらわなければいけないというのが従来の手法でした。

ただ、問題はそのときに、一切指示をしてはいけな

いとか、少しでも指示をしたらそれは全部派遣になって、派遣先使用者としての責任を負えというふうになっているかという点、そうでない部分があります。いわゆる業務指示書みたいなものを出して、ある程度の大枠の指示はしてもよろしいということも、実際には認められているわけです。

ですから、実際上は、法律実務や行政実務上の取り扱いとして、何が何でも一切指示はだめ、少しでも指示したら派遣だというような厳しい規制をしているわけではありません。

南部 個人請負については、そうした柔軟な対応は確かに現状とられているとは思いますが、今後もそうしていかないとやっていけないと思います。あとは税制や社会保険といった社会基盤の整備が問題になってくるのでしょうか。

浜村 本来は、請負人側が使用者責任をきちんと負えるような、事業主体としての独立性を持ってもらえばいいですね。

南部 そうですね。

浜村 でも実際には受注先に丸投げしてしまって、発注元がきちんと責任を負わないという現状があるから、やはり問題です。

南部 誰もが必ずしも正社員としての働き方を望むわけではないと思うのです。自分の夢に対して挑戦したい、会社をつくって独立したいという、そういう人もたくさんいますし、子育てや介護の事情でフルタイムでは働けない。そういう人たち誰もが自分の好きな時間帯に、好きな条件で、好きな仕事を選べるように、社会的なインフラを整備していく必要があると思っています。現状の仕組みはそうした様々な立場の人に配慮したものになっていません。

浜村 そうした形で多様な就労ニーズに応えるために、あるいは柔軟な働き方が実現するような形で労働市場の流動化を進めるとした場合、今おっしゃったように、同じ働く者としての公平な処遇を確保する必要がありますね。

南部 そうですね。

浜村 いわゆる均等待遇や同一労働同一賃金の原則について、昔は法律論として議論しようとしても、それは法原理ではないと言われてたりしてなかなか難しかった。南部さんがおっしゃったように、年功的な賃金制度と終身雇用制度を前提とした賃金体系を前提とする限りは、同一の仕事についての均等待遇はなかなか難

しかった。賃金の決め方が、その職務とかジョブではなくて、労働者の年齢とか勤続年数といった属性によって決まってくるからです。

でも雇用が流動化して、多様な働き方をする労働者が明るい将来を夢見て働き続けることができるような仕組みをつくろうとするならば、そうした働き方に応じた利益の公平な分配を図るようなシステムをつくっていくことが必要になります。

最近むしろ労働経済学者の方のほうが均等待遇を実現すべきだということを積極的におっしゃっていますが、本来の意味での労働市場の流動化や働き方の多様化を実現しようとするのであれば、均等待遇という部分のフォローがかかせないと思います。

守島 そうですね。労働市場が活発化するためには賃金の決め方もある程度、外部労働市場をにらんだ形にしていかなくてははいけない。

南部 雇用のビッグバンですよ。企業の外だけじゃなくて、国外も想定すると。

*派遣労働者と正社員の違い

浜村 派遣という働き方にはまだどうしても正社員に比べると劣位の地位にあるものというイメージがありますから、ほんとうに市民権を得て、通常の正社員と同じようなきちんとした働き方として世間的に認知されるためには、まずこれを払拭することが大事だと思います。

南部 実は私は派遣は正社員だと思っているのです。

浜村 登録型もですか。

南部 登録型もです。なぜかといえば答えは簡単で、年金も社会保険もすべて払っているからです。でも最近話題になっている日雇い派遣、あれは社会的保障が全くありませんからこれは違う。ですから、派遣にも二つあると思っていただきたいのです。

それでは私のいう派遣の場合ですが、正規雇用者とどこが違うのか。それは派遣には選ぶ自由があるということです。正社員は結局「就社」しているわけなので、勤務地も上司も自分で選ぶことはできないし、サービス残業も拒否できない。一部の大企業はまだいいですが、日本の企業は大半が中小企業でこういったところの勤務条件は本当に苛酷です。月に100時間近くもサービス残業をさせられたり、もちろん福利厚生施設もありませんし、産業医もいないと。

ところが派遣の場合はきちんとした給与体系ですべ

てが守られていて、自分で企業を選ぶことができるのです。

守島 そうなんですね。ただ、労働市場全体を見ると南部さんがやっていたらっしゃるような、ある意味では「良い派遣」というかレベルの高い派遣と、そうではない派遣というのが混在しているわけです。そのあたりをどうしていくかというのが今後の大きな問題だと思います。

南部 そこが本当に問題です。ですから、私は非正規・正規の格差問題にとどまらず、大企業と中小企業の格差、地方間格差も含めて、国なり何なりのきちんとした機関がこうした点を明らかにしていく必要があると考えています。

守島 そうですね。

浜村 今までは雇用の安定性という観点から、正規というのはいわゆる大企業に勤めている無期雇用でフルタイムの労働者を念頭に置き、それを日本の労働者の典型としてきた。それに該当しない有期で賃金も時給で安いものは非正規という区分をしてきました。社会保険に加入しているか、加入していないかという基準はあまり使ってこなかったと思いますが、要するに南部さんがおっしゃりたいことは、これだけ働き方が多様化する中で従来の非正規・正規という区分では、区分しきれない働き方が出てきているだろうということです。つまり社会保険等にきちんと加入させて、なおかつ様々な企業に派遣されて働くということ、そして様々な企業で渡り歩きながら雇用が継続して確保されるならば、これはもう非正規という区分は必要ないだろうと。

確かに南部さんがおっしゃるような福利厚生も充実していて、社会保険にもきちんと加入しているのであれば、そうした区分も見直すべきかもしれません。ただ、社会的イメージとしては、やはり南部さんの会社ばかりじゃないですからね。

南部 派遣業界はほんの3、4年前までは業界売上が3兆円程度だったのが、今では5兆4000億円です。たった3年間で。新しく派遣会社ができているようにも言われていますが、それは違う。もともといた色々な請負業者が認可申請を出して、それで一気に業界規模が大きくなったのだと思います。

*労働市場の流動化と企業内人材育成

守島 労働市場が流動化して、派遣や契約社員と

いった企業を移っていく非正規の雇用形態が一般的になった場合、ひとつ大きく問題になるのが人材育成をどうするのか、誰がそれを担当するのかということです。もちろん自分でという議論もあるのですが、そのあたりはいかがでしょうか。

南部 私はまず、国が中学までの義務教育の間に、職業訓練の基礎教育をするべきだと思っているのですが、それは単に知識をおしつけるようなものではなく、将来どういった職業についても通用する基本的な職業能力が身につくようなものにすると。

そうして実際に企業に就職した際には、この基本的な職業能力へのプラスアルファとして、その企業ごとのスキルを身につけていけばいいわけです。こうした仕組みを社会としてつくっていく必要があると思います。

最近、ゆとり教育について見直しの議論がありましたが、私はそれには少し疑問があります。これまで同一のものさしで、一つの価値観しか認めていなかった教育の場で、多様性をみとめようとしたということで、良かったのではないのでしょうか。むしろ学校だけではなく、企業内でもゆとり教育が大事だと思いますね。

それからもう少し言いますと、社会全体ではまだまだ数字とか成績で判断する風潮がありますよね。100点をとると偉いとか、いい大学を出ていると就職しやすいとか。個々人の個性が評価される仕組みになっていません。こうしたことを変えていくためには、学校でも企業でも多様性を認めるような教育をしていくべきではないのでしょうか。入試などなくしてしまってもいいかもしれません（笑）。

浜村 派遣の職業訓練教育に関して少し感じていることをお話ししますと、先ほど言ったように労働者派遣が良質な労働市場の担い手として、労働力の円滑な再配分の機能を発揮するためには、やはり派遣元が送り出す派遣労働者についてきちんと教育訓練をすることが大前提だと思います。1985年に派遣法が制定されたときは、いわゆる専門的な知識、経験を持つ即戦力としての人材の需給調整手段として労働者派遣を導入しようというのがその出発点でした。企業が自分で育成する余裕がないある一定の専門職について、外部労働市場を通じて調達する手段として導入された。私はこれが派遣法の大前提というか、出発点であると考えています。規制が緩和される中で対象業務も拡大されてきましたが、派遣というのは派遣元企業がきちん

と使える人材をストックしながら育成して、派遣先のニーズに応じて供給するということに成り立つと思うのです。

その意味で日雇い派遣が何でいけないのかということ、その日毎に契約して、その日毎に派遣先に送るというもので、派遣労働者に対する教育訓練、人材育成という機能が全くない。これでは単なる口きき屋で、実際のところは日雇い労働者の職業紹介と同じじゃないかと。だから日雇い派遣については、法的には派遣ではなく職業紹介として分類して、1日単位で日々の労働契約が派遣先と労働者の間に成立しているというとなえ方をしたほうがいい。こういう形態の派遣というのは、本来の派遣からはかなりはみ出しているわけですから。

南部 まさにその通りだと思います。派遣会社は自分のところで派遣先の業務に応じた事前研修をしてから、派遣先に送り出すべきです。私はそう考えてこの30年間やってきましたので、パナソニックでは社内で徹底した派遣前研修を行うようにしています。また対象業務別に専門講座や資格制度を設け、それに従って給与体系まで変えています。でも日雇い派遣はこれとは全く違いますよね。

守島 確かにそうですね。

南部 こういう日雇い派遣の人をそのまま放っておいていいのかと。こうした人々を救うためにも、国にはまず義務教育のようなかたちで、汎用的、基本的な職業能力が身につくような教育をしてほしいですね。

浜村 派遣労働者の能力評価についてある程度共通の統一的なものさしをつくる場合には、やはり派遣先との一定の共通の合意が必要なのではないでしょうか。

南部 派遣先会社の人事部は異動もあったりして、実は情報は派遣会社の方が多く持っている。ですから、派遣元の方できちんと人材育成を行って、派遣するようにならなければいけないと考えています。

*「良い派遣」「悪い派遣」

浜村 派遣元企業として最低限備えるべき要件を備えているかどうかについて、人材派遣協会認定の認証マーク制度とか、そういったものはあるのですか。「良い派遣」「悪い派遣」というのではないのですが、要するに業界の自主的基準をつくって、それを満たしているということをその派遣会社の一つの市場価値にするというような議論はありますか。

南部 パソナでは、派遣社員の教育、健康管理、メンタルヘルスケア、資格、この4つを重視してやっていますが、業界全体で何かそうした要件や資格というようなものは、今のところありません。でもこれからは是非こうした議論をするべきでしょうね。そうしていかないと派遣産業自体が廃れてしまうことにならなってしまうかもしれません。

守島 ただ、その認証マーク制度みたいなのができることは確かにいいことなんですが、結局企業がそういうマークのついたところを使ってくれるかどうかということを考えると、企業側のインセンティブというのは安い人材を短期に使っていききたいというところがあるわけで、そこをどうしていくかというのが、次の問題としてありますよね。

南部 難しいところですね。景気が悪くなれば企業はどうしても安い派遣会社を使おうとする。仕事がないよりはましだということで、こうした安い派遣会社でも人は集まりますから、結局安いだけの派遣会社が生き残ることになってしまいます。

守島 そうですね。

南部 だから、難しい問題ですけど、やはり規制すべきところは規制すべきだと思います。規制緩和の動きの中で事前面接を解禁しようという話が少し前にありましたが、私には疑問です。派遣先が事前面接をして決めるのであれば、派遣会社はいったい何をするのか。あっせんと派遣の区別がなくなってしまいます。派遣会社の役割はきちんとしておかなければいけません。

浜村 今でも事前面接解禁を求める声が強いですけど、派遣業界としては必ずしも事前面接解禁に賛成というわけではないのですか。

南部 私自身は反対ですが、業界全体では賛成の声が多いと思いますね。

浜村 事前面接を解禁したら、かえって派遣業界の首を絞めることになるのではないかと思っているのですが。

守島 結局安いほうにどんどん流れますよね。

南部 パソナでは3年前から、スタッフの登録について登録面談をする担当者は1日3人以上面談してはいけないことにするなど、登録人数を絞るようにしています。登録人数が多ければ派遣先に案内できる人数は多くなりますが、登録者一人ひとりに対するケアが会社としてきちんとできなくなりますので。それから

派遣法に違反するような場合はこちらから派遣を断るようになっています。たとえ売り上げが上がるとしても、コンプライアンス上問題のある企業に派遣するというのはやはりしてはいけません。

守島 そうですね、そういうふうにしていかないと、いずれ業界自体が成り立たなくなってしまうですね。

南部 成り行きに任せてスタッフを登録し、成り行きに任せて受注するというのでは、成約件数が伸びていくとしても、そこには自己チェック機能が働かなくなってしまう。

守島 派遣業というのは割合に参入障壁が低いので、ある意味では業界の下の部分にどんどん入ってきてしまうんですね。だから上のところできちんと基準をつくっていかないといけない。

* 現行派遣法の問題

浜村 今お話にあったように、いくらパソナさんみたいな老舗の企業があるべき派遣労働の姿を整えて普及しようとしても、何でもやります、安くしますというような業者が出てきたときに、それを受け入れる企業がいるということが問題なわけですね。

ところが日本の派遣法は、派遣法違反があった場合、派遣元事業主については事業停止命令を出したり、刑罰を科したりと非常に厳しいが、派遣先企業には甘いのです。

守島 被害者の扱いですね。

浜村 せいぜい指導をして、場合によっては1年なり3年の期間制限を超えた場合について雇い入れなさいという勧告をするくらいで、それ以外何も無い。派遣先は利用得、つまり不適正な使用をして、利益を得ているのにもかかわらず、いざ違反が露見したときには、逃げられるという構造になっている。このところが派遣法の制度設計として、おかしいと私は思っています。派遣業界の将来の発展のためにも、派遣先にも応分の責任を負わせるような仕組みというものをつくる必要があります。派遣会社も、もっと声をあげてもいいのではないかといつも思っているのですけれど。

南部 行政側の派遣先に対する指導もかなり厳しくなってきたとは思いますが、確かに不十分だったかもしれませんね。われわれ業界の方からは何も言ってきていませんし。

浜村 このところ、マスコミが格差社会の象徴と

して「偽装請負」問題をかなり追及したので、厚生労働省もようやく重い腰をあげ、偽装請負について場合によっては職安法の労働者供給事業違反に当たるという通達を出すなど、取り締まる姿勢も出てはきましたけれど。

守島 今の段階だと、派遣にしてもその他のいわゆる非正規の働き方を育てていこうというのか、それが未来の働き方だという認識はまだ厚生労働省の中にはない感じですよ。どちらかというとならばまだそれは正規でないもの、要するにサブクラス、二流の働き方なんだという認識があるので、そこを一生懸命育てて、今もって業界をつくっていくというふうには何かまだ考えられている感じはしませんよね。

浜村 それはやはり労働者供給事業の例外的なものとして生まれたいわば鬼っ子みたいなものだという発想があるのでしょうか。

守島 そういう認識のように思えます。労働市場の流動化というものが大前提にあって、その大前提に対して、今の法体系の中に位置づけ得る一つの方策だったということではないでしょうか。

浜村 労働者派遣は労働者供給事業の原則禁止に対して例外的に認められる就労形態であるという枠組みは、絶対的に維持すべきだと、考えています。ただ、問題はそういう側面からのみ規制を強化すればいいかということ、先ほどから言っているように、ちょっと違う。派遣という働き方がきちんと市民権を持てるような就労形態として育て上げる時代に来ているんじゃないかと。

守島 そうですね。そういう意味で言うと労働者に対する一種のヘルプ、支援と、それからもう一つはやっぱり業界を育てていきたいと。パソナさんみたいに、ある意味では王道を行っているタイプの派遣会社というのはきちんと生き残って、おかしな会社が利益をさらっていけないような仕組み、制度をつくっていかないといけない。そういう時代に入ってきたんでしょうね。

浜村 そうだと思います。

南部 この10年来外資が入ってきた影響もあって、日本の企業でも今後は従来の正社員を中心としたピラミッド型構造から、組織構造が柔軟になってフラット化が進んでいくでしょう。このように雇用体系もグローバル化する中で、企業が生き残っていくための鍵の一つが、派遣も含めてアウトソーシングを進めることだ

と思うのです。これからは正社員だけでなく、プロフェッショナルな外部労働力の活用をはかっていかないと勝ち残れないと思います。

守島 なるほど。

*失業者の受け皿としての派遣

浜村 南部さんにひとつお聞きしたいのですが、派遣法というのは1985年に専門的業種と特別の雇用管理を必要とする業務について解禁し、99年改正では対象業務を原則自由化、期間を原則1年として、派遣というのは臨時的、一時的労働力の需給調整手段だという位置づけがなされてきました。ところが2003年改正のときには常用雇用の代替防止という基本原則は維持したのですが、新たに失業の受け皿として派遣を活用すべきだという議論が強調されたのです。つまり90年代後半から2000年にかけて失業率が5%を超えるという状況の中で、失業を吸収する雇用形態として派遣をどんどん活用してくださいという議論が出てきて、それで期間を延長したり、製造業に対象業務を広げるということになったのですが、実際、労働者派遣というのは、失業者の受け皿として機能しているのでしょうか。

南部 少し前になるのですが、正社員になれないので派遣になったという人がどれくらいいるかというのを調べてほしいという依頼があって、インタビューをしたことがあるのですが、その当時パソナでも2割くらいはいました。パソナは登録スタッフの9割が女性で、男性の派遣はほとんどやっていませんし、女性も平均年齢が高くて若い人は少ないので、男性だけで調べればやはりかなり多いのではないのでしょうか。でもパソナの目指す派遣は失業者対策ではなく、女性の新しい雇用を生み出すということです。

浜村 派遣というのは、失業の受け皿というよりは、新しい雇用を掘り起こして創出するというイメージですね。

南部 今の世間で言われている派遣というのはどちらかといえば、景気が悪くなって、リストラが進んだあとに生まれたものですよ。ですから今回日雇い派遣で問題になった派遣会社をかばうわけではないのですが、ある意味では失業者の受け皿の役割を果たしたという面もあったとは思っています。介護保険の不正受給で摘発された派遣会社がありましたが、24時間体制で土日でもやろうとした姿勢は良かったとは思っています。

でも介護保険の制度上ビジネスとして無理があるのは目にみえていました。だから、私自身は介護分野について今後もやるつもりはありません。

*これからの働き方と派遣

守島 今まで潜在的に水面下にあった労働力を表にだして、活用していくという意味では、派遣だけでなく、様々な雇用形態が出てくるというのはいいことですよね。

浜村 それはあります。

守島 業界としてきちんとした企業が生き残っていきけるような体制をつくることで、労働者が自分の働きたい働き方で安心して働ける状況をつくるということが、非常に重要になってくると。

浜村 ただ現実的には、派遣は、人件費コストの削減というプレッシャーがかかる中で、いわゆる正社員層を縮小してそこに代替するという機能を果たしているわけです。

南部 本来の派遣は高くつくはずなんです。ただ、最近派遣業界が急成長する中で、売上や利益だけを目的に問題のある企業も増えてきてしまったということなのだと思います。

浜村 派遣のほうが高くつくというのが、まさに派遣の本来のあり方だと私も思います。つまり高くつくからこそ、ほんとうに必要なときしか派遣労働者を使わないということになる。例えばドイツでは派遣の期

間制限を撤廃したかわりに、均等待遇を法原則化しましたが、その狙いは、高くつく労働力だからこそ、派遣労働を常用雇用代替の手段として使わせないと。ほんとうに必要なときに高くても使うという位置づけをしたわけですね。そうした意味で日本でも均等待遇原則の実現を進めてほしい。

南部 均等待遇を進めるというのは私も大賛成です。

浜村 そのことが派遣の本来のテンポラリーワークとしての機能を担保することになる。つまり常用雇用の代替防止と均等待遇原則の保護原則化はそこでリンクしていると思うのです。そのあたりの議論を今後は是非して行ってほしいと思います。

南部 これからは正規、非正規を問わず平等に扱われる社会基盤をつくって、みんながそれぞれ自分にあった形で安心して自由に働けるようにしていくことが大事です。つまり個人が企業に振り回されない、いわば個人が主体となって働ける仕組みづくりを社会全体で目指すべきではないでしょうか。

守島 派遣の問題だけにとどまらず、今後の働き方をどう変えていくかということで、いわば、人と組織の関係、人の生き方の改革も必要になってくるということですね。

本日は大変興味深いお話をありがとうございました。

(2008年1月15日：東京にて)