

## 特別企画Ⅱ

## 労働者派遣制度の見直しと

## 今後の課題

調査・解析部

7月末から、厚生労働省の労働政策審議会民間労働力需給制度部会で、次の臨時国会に向けた労働者派遣法見直しの論議が再開された。これに先駆け、与野党ともそれぞれの改正案を提起しており、政府案の内容に加え、その後の国会審議も注目を集めそう。最近の労働者派遣制度の見直しに向けた議論の動向と、新たな課題としてクローズアップされつつある登録派遣スタッフのメンタルヘルス問題を取り上げる。

# 動き出す労働者派遣法改正

## —与野党とも改正案を提起—

秋葉原通り魔事件の背景として日雇い派遣の問題点が指摘されるなど、社会的に注目を集めている労働者派遣法のあり方をめぐる論議が大詰めを迎えている。労働者派遣制度の見直しについては、昨年の労働政策審議会で、労使の主張が、平行線をたどって決着が付かなかつたため、学識者による「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」（座長＝鎌田耕一、東洋大学教授）を立ち上げて、今年二月から議論を重ねてきた。七月二八日にまとめられた研究会報告は、最大の懸案課題である日雇い派遣について、専門的業務以外の危険業務や労務管理の責任を果たせない業務など業務範囲を政策的に判断して三〇日以内の短期派遣を禁止することや、職業紹介など労働者派遣以外の短期雇用の労働力需給システムの整備を提言するほか、違法派遣を意図的に受け入れていた派遣先企業に対する直接雇用申し込み制度の導入（従来は、期間制限違反の直接雇用申し込み義務化）、同じグループ企業内だけ

に派遣するいわゆる「もっぱら派遣」に対する上限規制などを打ち出した。与党のプロジェクトチームも、報告に先立って日雇い派遣の原則禁止を提起している。

格差社会を生んだ元凶などと派遣労働に対する世論の批判が高まる中で、野党だけでなく与党が規制強化に踏み込んだことを背景に、労働者派遣法の改正論議は今までの規制緩和路線から規制強化基調に転換することになりそうだ。政府は今後、労使が参加する労働政策審議会職業安定分科会民間労働力需給制度部会で、研究会報告を踏まえた改正法案のとりまとめに入り、秋の臨時国会に改正案を提出する考えだ。

### 法改正とともに急速に増加

もともと労働者派遣制度は、専門的で労働者に価格交渉力があるとされた一三業務について例外的に認められてスタートしたが、規制緩和の波に乗って九六年には一三から二六業務に拡大。九九年には、港湾、警備などの禁止業務を指定するネガティブリスト化によって対象業務の原則自由化が図られた。〇四年には製造業への派遣が解禁され、派遣労働者は急激に増加。派遣で働く労働者は〇六年で三二二万人を数え、



一〇年前の四倍以上となった。〇六年夏の厚生労働省調査によると、日雇い派遣については、一日に五万一〇〇〇人が働いているという。規制緩和とともに、労働者派遣の規模は拡大を続けており、経済財政諮問会議などは、禁止されている事前面接の解禁や期間制限の緩和、期間制限違反による直接雇用申し込み義務の撤廃など、さらなる規制緩和を求めている。

しかし、ここに至り、規制緩和の流れに大きな環境変化が現れている。派遣労働をめぐっては、昨年からの派遣禁止業務への派遣や二重派遣などの違法行為が相次いで摘発され、業界大手のフルキャストやグッドウィルに対して業務停止命令（それぞれ昨年八月、今年一月）が出されて、グッドウィルが廃業に追い込まれるなど、業界としてのモラルが大きく問われる事態となっている。また、定まった住居をもたずにインターネットカフェなどに寝泊まりして日雇い派遣で働く、いわゆるネットカフェ難民の厳しい生活実態が報道によって大きくクローズアップされ

たこともあり、批判の声が急速に高まることとなった。

**政府も制度の見直しへ動く**

この変化を背景に、政府も従来の規制緩和路線から規制強化基調へとシフトせざるを得なくなったようだ。今年二月に政府は、派遣元・先の企業に対し、日雇い労働者について、派遣契約の長期化による雇用の安定や就業条件の明示、教育訓練・安全衛生教育の実施などの取り組みを求める「日雇い派遣指針」を策定。指針の周知徹底や監督指導を強化する「緊急違法派遣一掃プラン」を展開して、現行法遵守を強く呼びかけた。しかし、政府与党内でも、日雇い派遣に対して厳しい声が出

始め、榊原厚労相は六月一三日の会見で「日雇い派遣は、かなり厳しく原則的にやめる方向で考え直す。派遣労働者は、通訳など専門的業務以外は常用雇用が普通だと思う」などと発言。現行法遵守の枠を越えて「日雇い派遣禁止」に踏み出す姿勢を示した。七月八日には、与党の「新雇用対策に関するプロジェクトチーム」が日雇い派遣について、①解禁業務をポジティブリスト化して原則禁止②日雇い職業紹介事業への切り替え促進——などとする「労働者派遣法改正の基本的考え方」を発表。具体的な法改正の全体像は不透明ながら、政府与党も規制強化へと踏み込んだ格好となった。

厚労省の研究報告は、制度検討の基本的視点を「現行制度の臨時的・一時的な労働力需給システムとしての役割は維持しつつ、労働者保護や雇用の安定をはかること」と明記している。そして、労働者の保護や雇用の安定からもっとも遠いと批判されている日雇い派遣について、「雇用期間が短期で雇用者責任を果たし難いため、政策的な観点から禁止を検討すべきだ」としたうえで、専門的な業務以外の「危険度が高く、安全性が担保できない業務、雇用管理責任が担い得ない業務」を禁止の対象とするべきだと提起している。具体的な改正法案の姿については、「原則的に禁止すべき」との意見も勘案しつつ、具体的な禁止業務範囲の検討が必要」だとしている。併せて、日雇い労働への需給ニーズもあることから、「短期雇用の労働力需給を円滑に調整するため、日雇いの直接雇用をあっせんする職業紹介事業を整備する」と付言している。一方、労働組合や野党の多くが、日雇い派遣とともに原則禁止を訴える登録型派遣については、「迅速な労働力需給調整としてメリットがあり、禁止は不相当」だとの考え方を示している。

派遣会社の取り分が多いために派遣労働者の賃金が低く抑えられているなどと批判されている「マージン」については、「上限規制は、教育訓練費などを減らすインセンティブになるため、労働者の不利益になる」として「現行指針で求めている派遣料金、賃金などの情報公開を、法律に明記して徹底すべき」だとしている。いわゆるもっぱら派遣については、これまでも常用代替防止の観点から禁止されていたが、規制がゆるく実態として脱法行為が多く見られたため、グループ内での派遣割合に一定の上限規制（例えば八割以下など）をかけることを提言している。

**野党は日雇い禁止で一致**

これに対して、野党各党の派遣法改正案は「原則日雇い派遣禁止」ではほぼ足並みを揃え、共産党、社民党、国民新党の各党は、登録型派遣を専門的業務に限定することで専門業務以外の日雇い禁止を求める一方、民主党案は「二ヶ月以内の契約は認めない」として極めて短い契約を排除することで規制をかける方法をとっている。

**労働者派遣法と規制緩和の動向**

1967年	マンパワージャパン：日本最初の人材派遣会社 パソナ、テンプスタッフなどが続く
1986年	労働者派遣法施行 対象業務専門的13業務＝限定的 ・ 専門13業務（期間3年） ・ 常用代替を防止し限定的なものとしてスタート
1988年	派遣事業 売上高 2661億円（厚労省調べ）
1995年	日経連 『新時代の日本的経営』発表 ・ 「雇用のポートフォリオ」 経営側の雇用流動化の主張明確化
1998年	行政改革推進本部規制改革委員会（～2001）
1991年	派遣事業 売上高 1兆円 63万人（厚労省調べ）
1996年	対象専門業務を26業務に拡大 派遣事業 売上高 1兆1827億円 72万人（厚労省調べ）
1999年	労働者派遣法改正 対象業務ネガティブリスト化＝原則自由化 ・ 臨時的・一時的業務解禁（期間1年）
2000年	紹介予定派遣解禁（派遣＋職業紹介）
2001年	総合規制改革会議（～2004） 派遣事業 売上高 1兆9462億円 175万人（厚労省調べ）
2002年	人材派遣健康保険組合発足
2004年	労働者派遣法改正 ・ 期間制限緩和（26業務→無制限、臨時的業務→3年） ・ 製造業解禁（期間制限1年） ・ 直接雇用申し込み義務
2004年	規制改革・民間開放推進会議 『規制改革・民間開放推進3カ年計画』 ・ 事前面接の解禁や直接雇用申し込み義務の見直しを提言
2006年	派遣事業 売上高 2兆8615億円 227万人
2007年	派遣事業 売上高 5兆4189億円 321万人 製造業派遣 期間制限緩和（1年→3年）

経営側が規制緩和を主張する期間制限や直接雇用申し込み義務については、「常用代替防止を他の方法で担保するのは困難で、期間制限やその未然防止策である雇用契約申し込み義務も維持すべき」だとしている。さらに報告は、期間制限違反以外でも派遣先の関与が明確な違法派遣（適用除外業務への派遣、無許可・無届け派遣、意図的な偽装請負）について、派遣先に直接雇用申し込み義務を拡大して課すべきだと提起している。

また、世論に押されるように、派遣事業主の団体である日本人材派遣協会も今年五月の総会で、日雇い派遣への批判を回避するために、派遣事業の適正な運営に向けた自主ルールを決めた。自主ルールには、日雇い派遣について、意図的な細切れ契約を避けてできるだけ長期の契約を確保することや、データ整備費など法定外の賃金控除を禁止することなどを盛り込んでいる。これに加え、実効性を担保するために第三

者機関によるモニタリング機能を導入し、違反企業の企業名を公表するなどとしている。

## 労組は99年前の姿に戻すよう 要求

○六年暮れから、フルキャストユニオン、グッドウイルユニオンなど日雇い派遣で働く労働者を中心に労働組合を結成する動きも出始め、理由のない給与ピンハネであるデータ装備費の返還を求める集団訴訟や、劣悪な日雇い派遣現場の実態を告発する運動を展開してきた。これらのユニオンでつくる派遣ユニオンは、研究会報告について、「不安定雇用の問題を解決するために登録型派遣の原則禁止が必要。それにより日雇い派遣を禁止すべきだ」などと批判している。派遣ユニオンが加盟する全国ユニオンや全日建連帯などの労組グループは、派遣法改正について、対象業務を専門的業務に限定して九九年の原則自由化前の姿に戻すことや、登録型派遣を禁止して常用型派遣

を原則とすることなどを求めており、野党だけでなく与党公明党も交えたシンポジウムを国会議員会館で連続して開催するなど、政党への働きかけを強めている。

## 目前に迫る「二〇〇九年問題」

派遣法改正論議は、社会的に注目を集めた日雇い派遣の取り扱いを中心に大きな山場を迎えたが、派遣法をめぐってはさまざまな争点があり、なかでも製造業派遣の「二〇〇九年問題」は今後、産業界にも大きなインパクトを与える深刻な問題となっている。○四年に期間制限一年で解禁された製造業派遣は、○七年には期間制限を三年に延長。この延長を見越して○六年から製造業の派遣シフトが本格化した。このとき大量に製造現場に入った派遣労働の期間が○九年には期間制限の三年を迎え、そのままの形で派遣を受け入れ続けることができない現場が大量に発生しそうな状況なのだ。

製造業派遣は、専門二六業務とは違

ってあくまでも一時的・臨時的業務への派遣なので、期間制限を超えた場合いったん派遣契約を打ち切るか、派遣労働者に直接雇用を申し込むかの対応をとることになる。企業が、大量の直接雇用によるコストの急激な上昇を受け入れることは考えにくく、また、偽装請負が社会的に指弾されて派遣にシフトした経緯から再びすべて請負に戻すことも考えにくい。そのため、契約の一時解除でしのぐケースが多くなると予想され、その間の人手確保などで現場が混乱する可能性も少なくない。

再び派遣労働を受け入れるためには、三カ月以上のクーリング期間をおかなければならないが、このクーリング期間の間だけ、派遣先でアルバイトなどの直接雇用とした後に、再び派遣労働に戻してこの問題をクリアする手法がすでに始まっている。

この問題について、研究会報告では、「非二六業務の製造派遣は、臨時的・一時的な派遣として認められており、期間経過後は受け入れを継続するべきではない。すみやかに、直接雇用か請

負に移すべき」と明記。クーリング期間について、「脱法的に利用して受入を継続しようとする動きもあるが、違法行為には厳正に対処すべきである」として、クーリング期間を期間制限逃れに使う手法に歯止めをかける考えを示している。

いずれにしても、この「二〇〇九年問題」は実務的に対応せざるを得ない問題であり、今後具体的な取り扱いが審議会などの場で議論されることになる。

研究会報告が示した方向性は、現行法制度の枠組みを踏み越えるものではないが、労働者保護のための規制措置が盛り込まれるとともに、規制緩和に一定の歯止めをかける内容といえる。このため、さらなる規制緩和を求める日本経団連をはじめとする財界から反発の声が上がるのは必至の情勢で、今後の審議会の議論でも、労使の溝を埋める作業は難しいものとなりそうだ。

(調査・解析部 主任調査員

郡司正人)

# 登録派遣スタッフのメンタルヘルス問題

## —対策の主体が不明確、正社員より深刻な面も

登録派遣スタッフのメンタルヘルス不全が増えている。今年二月に出版された『メンタルヘルス対策の実務と法律知識(日本実業出版社)』は、「派遣社員のストレスやメンタルヘルス問題に

関する相談は増加しているが、(彼(女)らのメンタルケアを派遣元、派遣先がいずれが主体的に行うべきかが不明瞭であるため、対処が遅れているケースが多い」と指摘。正社員とは異なる働

き方や人間関係の難しさなどを挙げ、「今後、メンタルヘルス対策を実施する際の課題の一つになることは間違いない」と警鐘を鳴らしている。実際、派遣スタッフへの対応の難し

さは、企業が先進的な取り組みを紹介した「メンタルヘルスケアジャパン会議」の事例報告でも触れられていた。日常の取材から登録派遣スタッフのメンタルヘルス問題が垣間見えることもしばしばある。端的な例をあげれば、昨年、過重労働の取材で小規模人材派遣会社のコーディネーターに働きぶりを聞いた際、「心の病を抱える登録希望者が増えているが、登録時の一時間ほどの面接では(メンタル面での不調を抱えているかどうか)分からないし、

就業後もメンタルヘルスの知識のある担当者がマメに派遣スタッフのところに御用伺いに行くなど人員的に困難。とはいえ、派遣先企業で何らかの問題が起きてクレームが来ると、上司から「面接時に変調に気づかなかつたのか」と問われて滅入ってしまう」などどこぼしていた。

### 派遣社員からの再スタート勧めるクリニックも

こうした現状を専門家はどう見るのかと思ひ、電機メーカーや広告代理店などの産業界を歴任する精神科医師に尋ねてみたところ、「派遣社員でメンタルヘルスが問題になるケースで一番多いのは既往歴があつて正社員を退職し、一定の休養後に復帰して再発する人。派遣は正社員ほどでなくとも一定期間でレベルの高い成果を求められる。なのに、ふと周囲を見ると、自分より成果が上がっていない人がいる。そこで『こんな人もいるのに、何故私が…』と考えてしまう。逆に、キャリアアップをめざして働いている人は、割り切っている人も多く、問題になっていない話あまり聞かない」という。もう少し詳しく聴くと、「派遣登録に来る人は過去の既往歴があつても基本的に言わない。過去のものとして自分の中で処理して元気を繕ってくるからで、登録時の面接では専門家でもまず分からない。現実には、派遣社員がメンタルヘルス不全で派遣先を辞めたら、派遣元企業はリスクを考え、その人を他社に派遣しなくなる。本人は収入が途絶えて困るから、別の派遣会社に登録する

このサイクルで再発を繰り返すと、働くことそのものへの自信喪失につながってしまう」とのことだった。

また、「クリニックによつては、派遣社員からの再スタートを勧めるところもある」とも話す。「メンタルヘルス不調で正社員を辞めざるを得なくなつた就労意欲がある人に対しては、業務の性質上、パートタイムは勧めにくい。そこで『経験やスキルを活かせる派遣社員で復帰してみたら?』となる。派遣社員は正社員の復職と比して勤務先の期待値も低くソフトランディングするには適している」というのだ。新しく来た派遣社員に、最初からバリバリやつて欲しいという現場はあまりないという面もあるのだろう。

派遣スタッフのフォローに関して、「失職を恐れて自らアラムをならさないのが派遣社員。理想は人材派遣会社の産業保健スタッフがすべての派遣社員の職場に向いて様子を伺うことだが、それはコスト面で無理。人材派遣会社にも産業医はいるが、あくまで正社員のために配置されている存在だ。ならば、フォロー役のコーディネーターや営業担当者が知識を付けて様子伺いをするしかないが、彼らも過重労働で余裕のない職場が多い。負荷をかけた過ぎたら、社員の方がメンタルヘルス不全になりかねない」と指摘していた。

### 社内にてEAP推進チームを立ちあげ

メンタルヘルスに問題を抱える派遣スタッフが増加して問題になりつつあることは分かるが、現場実態が掴みに

くく手だてもなさそう……。そんな現実が見えてくるなか、人材派遣中堅のピープルスタッフが社内にてEAP推進チームを立ちあげ、派遣スタッフへのメンタルヘルス対策に取り組んでいることを知った。今年には派遣スタッフのメンタル不全の傾向とそれに対するEAP推進チームの関わりやその成果をまとめ、六月に札幌市で開かれた「日本産業衛生学会」でその内容を発表している。同社EAP推進チームのチーム長とアドバイザーを訪ね、調査結果を中心に、派遣スタッフのメンタルヘルスの実情と課題について話を聞いた。

同社は三年前にEAP推進チームを設立。以後、派遣スタッフに対するストレス耐性やコミュニケーション能力を培う研修や「職業性ストレス簡易調査票」を用いたストレスチェックの実施、ホットラインによる電話相談などのメンタルヘルス対策を展開している。

### 専門アドバイザーが相談に

同社では、コーディネーターが登録希望のスタッフの募集・登録と仕事の紹介を行い、営業担当社員が企業から派遣依頼を受け、コーディネーターからスタッフの紹介を受けて企業に派遣する。そして、派遣先企業で働く派遣スタッフにヒアリングして悩みや相談などをフォローする。営業担当者がうまく対応できなかつたり、話しづらい問題がある時などに、EAP推進チームの「アドバイザー」という心理関係の有資格者が派遣スタッフの相談に乗る仕組みになっているという。派遣スタッフからの相談件数は「月

によつてまちまちだが、単純な疑問から深刻な悩みまですべて含めると一カ月に四〇〜五〇件ぐらい。営業担当者が『メンタルヘルスの知識が心許ないから』といった相談に来ることもある(アドバイザー)。聴けば、チームは五人の少数精鋭体制で、相談活動などの取り組みに加え、後述する中途退職者への追跡調査やメンタルヘルス不全者への復職支援なども担っている。つい、相談件数が多いと負担が増して困るのではと思つてしまつたが、「逆に相談してもらう方が早めに対応できるし、フォローは万全にしていた方が派遣スタッフも安心できるので『何かあつたらいつでも相談に』と呼びかけている」とのことだった。

### 中途退社の理由を分析して活かす

さて、同社はかねてよりリスク・マネジメントの一環として、契約期間の満了前に仕事を辞める派遣スタッフの中途退社理由をつぶさに分析してきた。チーム立ちあげ以前から、「営業担当部門と(第三者的な立場の)当チームで退社の経緯を二重確認するようになった」。こうすることで、「途中で辞めた理由がなんであつたのか、そして、それを回避するために、何をどう改善できるのかというリスクマネジメントになる」からだ。また、活動を通じて、「中途退社の原因として、メンタルヘルス不全の存在が浮かび上がってきた」。そこで昨年からは、派遣スタッフのメンタルヘルス状況などについて調査を行い、その内容を「日本産業衛生学会」で発表するとともに、メンタルヘルス

<第81回日本産業衛生学会資料>

表 中途退社件数のうちメンタル不全要因とする判定比率

判定差異あり	24.2%	営業担当部署での判定要因	メンタルヘルス不全(精神的体調不良)	EAP推進チームでの判定要因	A) ストレス反応 44.4%
					B) 精神的負担に感じているのみ 28.9%
					C) 認識甘い・ヒューマンスキル不足 22.2%
					D) 身体的体調不良 4.4%
					計 100.0%
判定差異あり	13.4%	営業担当部署での判定要因	A) 身体的体調不良 72.0%	EAP推進チームでの判定要因	メンタルヘルス不全(精神的体調不良)
			B) 就業先人的環境要因 24.0%		
			C) プライベート要因 4.0%		
			計 100.0%		
判定同意	62.4%	営業担当部署での判定要因	メンタルヘルス不全(精神的体調不良)	EAP推進チームでの判定要因	メンタルヘルス不全(精神的体調不良)
	100.0%				

**EAP推進チームによる社内研修の成果**

表を見て欲しい。今回の調査では、全契約中途退社のうち、フォロワーの営業担当部署とEAP推進チームがそれぞれヒアリングした結果、メンタルヘルス不全が中途退社要因であるとの判定がなされたケース(全体の二・二%)の分析結果だ。それを見ると、

対策に活かしている。

両者の判断が一致しているのは六二・四%で、残り三七・六%は「双方の判定の差異」が生じていた。

判断差異については、「単なる一時的なストレス状態」、「就業への認識の甘さやヒューマンスキル不足」などを営業担当部署がメンタルヘルス不全とみなすケースと、「営業担当部署が七割強を身体的体調不良としているが、チームで見るとメンタルヘルス不全の判定になっているケースが誤差の主な理由(アドバイザー)だった。

同社では昨年から全社員向けのメンタルヘルス研修を実施しており、研修後のアンケートでは、営業担当者の九六%が「理解できた(「やや理解できた」を含む)」と答えている。EAP推進チームは判断差異の背景に、「担当者の意識が高まり、逆にメンタルヘルス問題に敏感になったことがうかがえる良い傾向」と捉え、「この反応を踏まえて今年の研修を行い、来年度にはさらに結果を出したい」と意欲をみせている。

なお、アンケートからは、営業担当者の半数が「メンタルヘルス不全の派遣スタッフが増えた」と回答していた。こちらについても、「実態として増えていることに加え、『早期発見・早期対応』に取り組んでいることから、今まで気づかなかった派遣スタッフのメンタルヘルスにも目がいくようになったのも一因ではないか」とみている。

**メンタルヘルス不全を隠し、登録したものの**

それでは、派遣スタッフのメンタルヘルス不全の理由はどういったものが多いのだろう。アドバイザーは「症状が現れた人の話を聴くなどで感じた限りでは」と前置きしたうえで「就業上の理由だけでなく、家族やプライベートが絡み合って発症するケースが多いが、さらに正社員より理由が分散化しているのではないかと分析する。「既往歴があったり通院中である人も少なくない。正社員として働いていたがメンタルヘルス不全等で退職し、派遣スタッフなら就業時間や職場環境、業務内容などを自分で選べると考えて来る人も結構いるようだ」。

前述の指摘のように、登録時の面接では本人が既往歴を隠すのは珍しいことではないらしい。「自分にとつてのプラスマイナスを考えれば正直に話す人は少ないし、面接時は休養後だから体調も悪くない」。確かにそうだろう。しかし、その一方で「新しい環境は、それだけでもエネルギーが必要となり、ストレス負荷がかかるもの。うまくいくと思ってみたものの、そう簡単にはいかず『仕事辛い』などの話から、『実は・・・』と訴えてくるケースが結構ある。なかには『ひよつとしたらメンタルヘルス不全の疑いがあるかも知れないが、仕事を紹介することで悪化させてしまわないか』といった営業担当者からの問い合わせもある」そうだ。

**復職は短期契約から**

ならば、メンタルヘルス不全の派遣スタッフの復職時の対応はどうするか。「まず、主治医の『復職可能診断書』を提出してもらおう。そして、本当に仕事のできる状態かどうか、発症の要因を確認しながら順調に復職していくためにはどのような措置等が必要なのかを十分ヒアリングし確認する。そして、仮に就業可能な場合でも、とりあえず最初は一カ月の契約をして、症状の再発・再燃はないか、他の問題はないかを確認するようにしている。一般的に長い契約を希望する人が多いが、派遣スタッフの復職は正社員と異なり、短期契約で期間を調整したり、あらかじめ人的なものも含め職場環境や業務内容を選ぶことができるのがメリット。とりあえず短期契約で働き、問題がなければ更新する方法を選べるからだ」。

なるほど、このあたりは正社員の復職より働きやすいということになる。ちなみに、上司・同僚とソリが合わなかったり、いじめ・嫌がらせを受けている場合はどうなのだろう。「契約満了の段階で、継続が終了かを派遣先と派遣スタッフが互いに判断するわけだから、そういったことで辞める人は当然いる」。正社員がそれを理由に辞める決断はなかなかしにくいのが、派遣スタッフが割り切つてリセットできやすいのだとすれば、それもある意味、メリットと言えるかも知れない。

**復職の最終判断はEAP推進チームが**

話を復職に戻すと、ピープルスタッフでは派遣スタッフの復職時の判断は、

本人の意志と主治医の判定を前提に、EAP推進チームのアドバイザーが面談して、「治療状況や回復状況」「治療を含めた今後の状況」などを確認し、最終的なゴーサインを出している。厚生労働省により示されている、労働者の復職支援の手引きなどをベースに、派遣スタッフの復職支援について構築しているところだという。

## 登録スタッフの円滑な社会復帰のために

判断にあたり、EAP推進チームに不安や悩みはないのだろうか。概して主治医の診断は本人希望に沿ったものになることが多いと言われる。正社員と比して生活保障などのサポートの劣る派遣スタッフが焦って働きたがることは大いにあり得るだろうし、その際、産業医など医療専門家の第三者的なチェックの必要性を感じずにはいられない。その点については、「復職相談に乗っていると、『やはり、まだ無理ではないか』などと自信のなきが言葉になつて表れることがとても多い。状態が良くないうちに無理をすると再発・再燃してしまうことも少なくないので、そこにならぬ努力を割いて説明すると、現状を認識して休養を選ぶケースも多い」のだという。

と言いつつも実際には、「心の病は数値などで目に見えにくく、医師ではないためどこまで就業制限をかけるべきか悩む」こともある。「雇用機会を阻害することになっても良くないが、かといって就業させたことにより回復に影響を与えることは避けたい。だから

派遣スタッフが円滑に社会復帰するためにはというスタンスを心掛けている。またそのために、場合によっては社会資源等の情報提供もしている。その根底には「スタッフを守りたい」という熱い思いがあります(チーム長)。

## 限界ある一企業での復職支援

ここで気になることがある。冒頭に触れた「ある人材派遣会社に登録してメンタルヘルス不全になった人が紹介を受けられなくなり、他の派遣会社に登録する」問題だ。仮に、EAP推進チームが本人のことを考えて復職に待たをかけても、他の人材派遣会社で紹介を受けてしまうのではないか。アドバイザーに率直に疑問をぶつけたところ、やや戸惑いながらもストレートに答えてくれた。「実はそこが一番難しい部分。当チームは派遣スタッフの復職支援についてもしつかり取り組んでいこうとしているが、果たしてどこまでできるかが本当に問題だ。確かに我々が『まだ早いのではないですか』と話していても、他の派遣会社に登録し、紹介を受けて働いてしまう人もいます。そして、『やはりダメでした』と言つて来る人もいます。そういったなかでの復職支援が完全かと問われたら、課題が多いのが現実です」。

## 休職をしてもらえない背景

EAP推進チームは、派遣スタッフの「働きたい」との希望を踏まえつつ、ストップをかけるわけだから、その判断は決して軽くない。その辺は、本人

も十分わかっているだろう。それでも待てずに、他社の紹介で働くにはよほどの理由があるのでは。そう聞くとチーム長は、「派遣スタッフには有休休暇の取れる人もいますが、それでも収入が途絶えることを恐れる人が多い」とのこと。「母子家庭で子どもを抱えているため無理をして働いている人もいれば、夫がうつ病により休職中や失業中で自分が働かなければならないという人もいます。詳細を把握できているわけではないが、経験上の感覚値としては、生活のため他社の紹介を受けて働き、倒れてしまうケースもあると思う」。

## メンタル面の問題少ないキャリア志向者

派遣スタッフの働き方の特性について聴きたいことはまだある。職場を渡り歩きながらキャリアアップをめざすタイプの派遣スタッフの話が出てきていないが、メンタルヘルスの問題はなのか。それについては、「キャリアアップをめざす人やモチベーションの高さをイメージする人の相談はあまりない」そうだ。

ただし、人材派遣協会が昨夏、実施した「派遣スタッフWebアンケート(一万人調査)」をみると、派遣の働き方のイメージ(複数回答)で一番多かったのは「不安定な働き方」で六四・八%の人が選択していた。今後、景気の動向次第では、こうした層にも厳しい状況が出てくるかも知れない。

## 派遣先企業の職場環境改善について

もう一つ、メンタルヘルス不全に陥る理由に、派遣先企業の職場環境の話があまり出てこない。それはなぜなのか。チーム長は、「職場環境の改善に関しては、営業担当者が間に入って解決している」と説明する。「相談窓口は苦情の問い合わせがあれば、それを営業担当者知らせ、企業に向いて改善を求める必要がある。仮に残業が増したら、営業担当者がストップをかけにいくし、そういった面は守られている」。ただし、なかにはメンタルヘルス不全者が多発したり、中途退社が頻発する派遣先企業もあるという。そんな時は、「派遣先の受け入れ体制について営業担当者が交渉して、それでも改善が図られなければ取り引きを控えるにせざるを得ない」。

## 急がれる業界全体の取り組み

派遣スタッフのメンタルヘルス対策は、その雇用形態の特性から一社だけで解決できる問題ではなく、業界全体として取り組むことが欠かせないようだ。しかし、「派遣スタッフのメンタルヘルス対策は派遣会社一律のモデルケース的なものが示されているわけではなく、横のつながりで復職支援を含めたメンタルヘルス対策を構築する必要があるが、それもまた『これからの課題』』というのが現状。今は、一社でも多くの人材派遣会社が、メンタルヘルス対策に取り組むことがますます重要なのだろう。(調査・解析部 新井栄三)