

## 派遣春闘

## 労組と人材派遣協会が話し合い

働き方の多様化が進むなか、目立って増えているのが派遣労働だろう。とくに、従来の事務系職場に加えて、二〇〇四年四月から製造現場での導入が認められ、派遣労働の領域は大きな広がりを見せている。経営者にとって、

欲しいときに使える遣い勝手のいい派遣労働者だが、派遣労働者からみると不安定な雇用や低い年収水準など、さまざまな問題を抱えているのが実態だ。ここ数年、企業の厳しいコスト削減の影響から、派遣料金はダウンを続けており、派遣労働者の賃金も低下傾向を示していた。しかし、景気回復が本格化するなか、派遣会社各社には派遣料金の値上げを求める動きも出始めて

いる。正社員中心の「春闘」も久々の賃上げムードが高まっているが、この流れが、派遣労働者の処遇改善にも反映されるのだろうか。

このような状況下で、派遣労働者などでつくる労組全国ユニオン、NPO派遣労働ネットワークは、派遣会社の業界団体である日本人材派遣協会と三月一日都内で、派遣労働者の権利向上をめぐる話し合う「派遣春闘」を開いた。

## 低下傾向の時給水準

労働側は、独自に実施した派遣スタッフアンケートや電話相談の結果から、

「正社員以上の仕事をこなしているのに、条件面の『格差』が大きい」「『派遣』を選んだのではなく、『派遣』しかなかった」「安定した働き方をしたい」など、派遣労働者の生の声を紹介して、待遇改善を要求。賃金に関しては、年収三〇〇万円を確保するために「最低時給一七八〇円以上」の実現を訴えた。アンケート調査によると、派遣労働者の時間給は九四年調査の平均一七〇四円から下がり続けて、今年調査結果では一三〇九円となっている。これに対して、日本人材派遣協会は、派遣労働者の処遇改善について、「派遣は人にかかわるビジネス。サービスを向上し、信頼と成長性を確保するた

めには、派遣スタッフが安心して希望を持って働ける状況をつくる必要がある」との考えを示して、現在も能力開発や福利厚生に積極的に取り組んでいると主張。「最低時給一七八〇円」

の賃金要求については、「ただちにできるかといえは、難しい数字」としながらも、「(景気回復を背景に)採用難の状況となりつつあり、時給額が低いと人が集まらなくなっている。実態として、最近の派遣の求人では時給額がアップしてきている」と述べ、「派遣元も派遣料金のアップに向けて動き出している」と指摘した。

また、一〜三カ月の短い契約が反復更新されている実態について、労働側は「更新のたびに契約期間が短くなっているケースもある。いつ契約が打ち切られるか不安で、不満があっても言い出せない。契約は、実際の仕事の長さ」と揃えるべきだ」と主張。これに呼応して協会側は、「ビジネス上も、契約は長い方がよい。仕事があるにもかかわらず、契約期間が短くなる場合は、派遣先に理由を問いたす。派遣元の営業として努力している」などと説明したが、議論はすれ違った。

派遣ネットの調査をみると、年間二〇〇日以上働いている派遣スタッフの年収は、九四年の二九七万円から、九八年二八九万円、〇一年二七七万円、

〇四年二六〇万円と下がり続け、〇六年には九四年の調査開始以来最低の二五四万円となっている。そのため、約七割の人が現在の収入では生活が苦しいと感じている。

## 職種別賃金要求も模索

UIゼンセン同盟が昨年一二月に発表した派遣スタッフの実態・意識調査(集計数一〇九三枚)でも、現在の時給は単純平均で、女性二二四七円、男性二二八五円で、年収換算すると、女性二二七万円、男性二四四万円となり、年収は低い水準にとどまっている。

派遣という仕事に不満を感じる理由について女性の派遣スタッフは、「正社員と比べ社会的評価が低い」(五三・〇%)がもっとも多く、以下「正社員と比べて収入が少ない」(四五・三%)、「契約期間が短く雇用が不安定」(四〇・九%)が続いている。同じく女性スタッフに今後の給与面の改善希望項目を聞いたところ「賞与の支給もしくは増額」(三九・五%)がトップで、「通勤交通費の支給」(三四・三%)、「仕事の習熟度に応じた時給の増額」(二七・六%)、「契約更新時における時給の増額」(二五・九%)といった要望も多かった。派遣スタッフの場合、正社員と仕事の内容が重なるケースも多いため、UIゼンセン同盟では、「職種別に賃金水準を決めることもできるので、職種別の要求を模索していきたい」(本部)としている。

(調査部・主任調査員 郡司正人)



派遣スタッフの研修風景

# 雇用情勢

## 人手不足感が13年ぶりの高水準

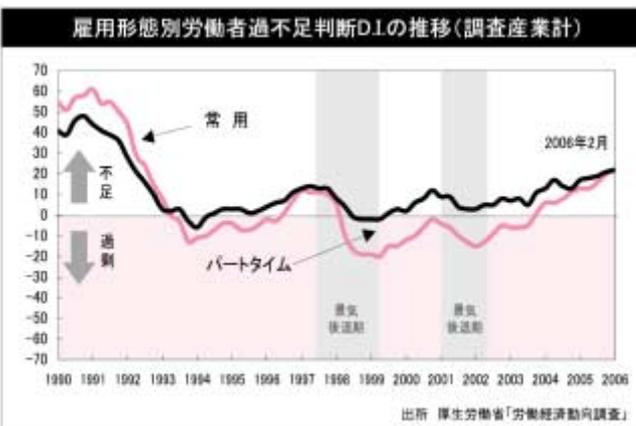
厚生労働省が三月二日に発表した「労働経済動向調査」(二月調査)によると、常用労働者が「不足」と答えた事業所の割合から、「過剰」と答えた割合を引いた「労働者過不足判断指数」(「不足」-「過剰」)が前回調査(一月調査)を二ポイント上回るプラス二二まで上昇。一三年前のバブル崩壊直後なみの水準(九二年八月プラス二四)まで人手不足感が強まっていることが明らかとなった。

景気の回復に加え、「団塊の世代」(約七〇〇万人)が定年を迎える二〇〇七年が目前に迫るなか、企業の人手不足感が一段と鮮明になった格好だ。調査は年四回(二月、五月、八月、十一月)実施している。対象は従業員三〇人以上の五四〇八事業所。今回発表の二月調査では、三〇三四事業所からの回答を得た(回答率五六・一%)。

### 正社員・パートとも 全産業で「人手不足」

正社員などの常用労働者の過不足判断指数の推移をみると、バブル期の九一年二月(プラス六二)をピークに下降曲線を描く。九六年八月から一時的に「不足超過」に転じたものの、九八年五月から再び「人員過剰」に逆戻り。ITバブルといわれた二〇〇〇年時も常用労働者は「過剰」な状態が続き、

〇三年一月にようやく「不足」が「過剰」を二ポイント上回った。以降、緩やかに不足超過幅が拡大し、今回発表の二月調査では前回を二ポイント上回るプラス二二と、一三年前の水準(プラス二四)に近づきつつある(図参照)。二月調査を産業別にみると、全産業(九産業)が「不足超過」となっている。そのうち半数以上の六産業(建設業、製造業、情報通信業、卸売・小売業、金融・保険業、サービス業)で前回調査より不足超過幅が拡大。特に情報通信業では前回(プラス三七)を七



ポイント上回るプラス四三まで拡大。全産業でもっとも正社員の人手不足感が強まっていることが分かった。

他方、「パートタイム」の過不足判断指数は、前回調査を一ポイント上回るプラス二二。正社員同様、パートでも全産業が「不足超過」に陥る。パートの過不足判断指数を産業別にみると、製造業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業が前回より不足超過幅が広がった。このうち金融・保険業では前回(プラス六)のほぼ三倍となるプラス一七まで不足幅を急拡大。パート不足感が急速に広がっている模様で、「過剰」との回答は一件もなかった。現場での人手不足感が、正社員とパートの双方で一段と強まっているようだ。

### 新卒・中途採用が増加

人手不足感の高まりを背景に、企業は新たな人材を確保する動きを強めている。新規学卒者の「採用内定あり」と回答した事業所のうち、高卒者を採用すると回答した事業所割合は三五%(前年同期三〇%)、専修学校卒は一四%(同一二%)、大卒文系は三二%(同一九%)、大卒理系は三三%(同一三〇%)と、すべての学歴で前年実績を上回った。

新卒と同時に、「中途採用」を実施する事業所も増加している。昨年一〇

月〜二月の「実績」で見ると、「中途採用あり」とした事業所割合は、前年同期(五三%)を二ポイント上回る五五%。産業別でもっとも中途採用が多いのは飲食・宿泊業(六九%)で、サービス業(六一%)、不動産業(五七%)、運輸業(五七%)が続いた。人手不足感が強まるなか、企業が新卒・中途採用に本腰を入れはじめた様子が見え始める。

### 雇用調整は引き続き減少

企業の採用意欲が旺盛になる一方、レストランなどの雇用調整は影を潜めつつある。

二〇〇〇年以降の雇用調整を実施した事業所割合を見ると、ITバブル崩壊後の〇一年一月(三一%)をピークに一貫して減少する。

昨年一〇月〜二月の「実績」で見ると、雇用調整を実施した事業所割合は全産業計で一・一%。前回調査(一三%)より二ポイント減少した。

産業別に雇用調整を実施した事業所割合をみると、二産業(情報通信業、運輸業)が前回調査と同率の「横ばい」。残り七産業は前回よりも「減少」。雇用調整が「増加」した産業はなかった。実施された雇用調整は、トップが残業規制(五%)で、配置転換(四%)が続いた。「希望退職者の募集・解雇」は一%に留まり、「一時帰休」はゼロとなった。かつて吹き荒れた「リストラの嵐」は一段落したようだ。

(調査部 遠藤彰)