

## パネルディスカッション

モデレータ 早稲田大学 商学大学院教授  
 パネリスト 早稲田大学 法学大学院教授  
 連合総合労働局・総合局長  
 アデコ株式会社副社長兼COO  
 労働政策研究・研修機構  
 労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員

鈴木 宏 昌  
 島 田 陽 一  
 新 谷 信 幸  
 奥 村 真 介  
 濱 口 桂一郎

**鈴木** 第1部では長時間、どうもご苦労さまでした。時間は大分後ろのほうに押していますが、5時半には議論を切り上げたいと考えています。それで、これから約1時間ほど時間がありますので、2回ぐらいパネリストの皆様にお話しいただく方向で回していきたいと考えています。

一番最初はやはり改正法そのもの、あるいはその周辺についてご意見、それと同時に会場からのアンケートで、それぞれの講演について質問が幾つか寄せられていますので、それについても答えていただきたいと思います。

奥村さんがシャイアンツと言いましたか、やはりジャイアンツのことだと思います。私は野球のことでいいますとひどい話で、ペイスターズの40年以上前からのファンですが、本当に勝たないチームですね。いつもあきらめようと思っていますが、一度ファンになってしまうとなかなかあきらめ切れないところがあります。そこで私のペイスターズの残念ながら目の上のたんこぶのようなジャイアンツの代表ということで、奥村さんからまずお願いできますか。

**奥村** 決してジャイアンツの代表でも何でもありませんが、質問に答えるところから初めてもよろしいですか。

まず一つ目の質問に端的に答えたいと思います。学生の方から、「同一価値労働同一賃金の重要性を主張されていましたが、具体的にどのように実現するのでしょうか」というご質問をいただきました。

おっしゃるように、非常に難しい問題です。…例えば何かをつくるということで数値化されたり、ものの個数で測れるということで価値が測ればもちろんいいわけですが、仕事はそんなに単純なものではないわけで、先生がおっしゃったように業務限定ということが非常に難しいわけです。ですから、別の



鈴木宏昌氏



奥村真介氏

言葉で言いかえると、労働市場価値をどのようにきちんと評価していくのかということが、非常に大事だと考えています。

それは、私の資料（P62シート7）のところに、Do、How、Whatというようなことを記していたと思いますが、まさにああいう軸に従って、どこまで独自性と生産性、それからみずから考えて仕事をやっていく能力を身につけるのかということを、一定の評価軸にしてデータベース化していかない限り難しいと思います。

そのために具体的にさらに必要なことは、まさに私どものようなエージェントが、それぞれの仕事の本当のプロでなければならぬ。例えば経理業務でいえば、ピンキリという表現がいいかどうか分かりませんが、ピンキリあるわけです。非常に単純なデータの入力から、商法の決算までさまざまなことがあったり、国税との対応があったり、さまざまなことがあるわけですが、どこまでのレベルに行けば一体何ができるのかということを、どうやってマトリックスとして示してあげるのかということが、働く者にとっても採用する側にとっても、この給与が適切という説得力を初めて持つに至ります。

ですから、今私たちの会社は一生懸命一つの仕事を掘り下げて、分解していくといたしますか、そういうことをやっています。今後に期待してくださいということで、とりあえず回答を締めくくります。話せば非常に長い話です。

**鈴木** それでは、まず質問に対するお答えということで一回回しましょう。そうしたら、次は島田先生、何かありますか。

**島田** 質問に対する答えですか。

**鈴木** （質問の）答えでいきましょう。

**島田** こんなところでベ이스ターズファンにお会いできるとは、私も熱烈のベ이스ターズのファンです。大洋ホエールズ時代の三原監督という早稲田のOBが監督をして優勝をしたときからのファンですが、ここも元安部球場という野球場でしたので、それも一つのご縁かと思えます。余計なことを申し上げました。



島田陽一氏

ご質問をちょうだいしたのは、私の報告の中で、1990年代以降の雇用慣行の変化の中での正社員の範囲の縮小というお話をしましたが、その背景は何かということです。

これは、基本的にはだんだん国際競争が激しくなっていて、日本の企業が人件費を全体として抑えなければいけないということが背景だと思えます。それは日本だけではなく、国際的にいわゆる正社員の数が減っていつているのとマッチしているかと思えます。

それからもう一つは、サービス産業化です。顧客のニーズが非常に多様化してきますので、限られた人件費の中でそれに対応することは、正社員を増やすという形だけでは絶対にできないのです。典型的なのは私どもの大学で、きょうのような正規、非正規の勉強をするなら大学の雇用関係を見ればよくわかるのですが、学生の皆さんのニーズを満足させるためには、多様な雇用形態を組み合

わせていかないとうまくいかないというところに示されていると思っています。一応そういうこと  
でお答えさせていただきます。

**鈴木** それでは新谷さん、答えの部分を簡潔にお願いします。

**新谷** 私のほうは2点ご質問を頂いています。一つは激励のようなご質問です。派遣労働者の労働三権、労働基本権のあり方について、今後の見通しを聞かせてほしいというご質問を頂きました。

ご承知のとおり、労働者の権利は憲法28条に労働三権として憲法で保障されているわけですが、これは派遣労働者であろうが通常の正規労働者であろうが全く関係ありませんので、派遣労働者も憲法28条の規定の下に、団結権をはじめ労働三権は当然保障されています。ですから、我々、組織労働者としては、派遣の方に限らず未組織労働者に対して労働組合の結成を助けることは、組織労働者の責務、任務だと思っています。先ほども私は派遣会社で組合をゼロから立ち上げたとご紹介しましたが、これは産業別労働組合の電機連合の資金を使ってやりました。企業内労働組合を一から立ち上げるには非常にお金がかかります。特に派遣会社は一カ所に少数ずつしか労働者がいなくて、それが大手ですと全国に展開されていますので、工場のように一カ所にほとんどの労働者が集まって、集会をやるにしても一回で終わるということではなくて、全国を回ってやらないといけないとなりますと、そこには非常にお金がかかるわけです。組合をつくる前の活動ですから、当然組合費収入はありませんから、そういうインキュベーション機能はやはり産業別労働組合や我々、連合のようなところがお金を負担して、組織労働者を増やしていく努力をしなければいけないと思います。もちろん労働組合を作る団結する権利については、当然ですが憲法で保障されたものです。



新谷信幸氏

もう一点記入頂いていますが、これも私が申し上げた内容ですが、業績悪化なり雇用変動に対して、その責任を労働者側だけに押しつけるのはいかなものか。もっと使用者の責任を厳しく問えと、こういう激励めいた内容です。まさしく私が申し上げたとおりで、非正規をはじめ、派遣労働者の方々、有期雇用の方々、業績変動のリスクをやはり労働者側に一方的に負わされていると思っています。普通はリスクが高いときには、リターンも当然均衡させるべく上げるはずですが、実は非正規の方々、有期雇用の方は雇用リスクはかぶったままで、しかも処遇も低い。本来であれば、リスクが高いのであればリターンである処遇は本当は高くしないとバランスしないわけですが、そこがうまく機能していないということで、これも非常に問題だと思っています。

それともう一人の方からご質問を頂いていたのは、少し技術的な話ですが、派遣において禁止行為の中に特定行為があります。派遣労働者の誰々さんを特定してこの人に来てくださいというのは禁止されていますが、なぜ禁止されているのかわからないというご質問です。

もともと労働者派遣という制度が認められたのは、そこに労働力の需給調整の機能を持たせるということで職業安定法の例外としてつくった制度ですから、労働者を特定してしまえば需給調整ではなく直接採用すればいいわけです。また、どことはいませんが大手の派遣会社で、派遣労働者

の個人情報として、太っているとか容姿がどうのこうのという派遣労働者の個人別の情報を派遣先に伝えていたところもありまして、労働者にとっても就業の機会をなくす可能性があるということで、特定行為を禁止しています。

私のほうでいただいていたご質問は、そんなところですよ。以上です。

**鈴木** どうもありがとうございます。これから、ほとんどの皆様が基調講演で派遣法の改正について触れられていました。レペティションになる部分はありますが、皆さんのところに概要ということで、厚生労働省のホームページのサイトから入った図 (P45シート15) がありますので、例えばどこの部分、あるいは全体について、今回改正案の良い点、悪い点についても何かありましたら、簡単なコメントをいただけたらと思います。

例えば濱口さんのお話では、派遣法よりももっと根本的なところを考えなさいというのがご意見だろうとは思いますが、今回の派遣法について、実際には改正案そのものの議論は国会という政治の場に移っていますが、専門家として見た場合に何かコメントがありますか？ あるいは将来的にも改正案をつくる場合にはどうするのか。その辺をお聞きしたいと思います。

濱口さんのところにはアンケートが行かなかったものですから、濱口さんから一番最初に。今回の派遣法の改正、あるいはこれに対してのリアクションをお話してください。

**濱口** では手短に。まず労働法の中で派遣という形態を野放しをしていいかということ、私はそうは思いません。それは派遣だけではなくて、労働というのはどんな形であれアビュースが起り得るので、それをきちんと規制し、そのアビュースに対して制裁を加えるというメカニズムは必要です。逆に言うと、労働者にどういう弊害があるかということ抜きにして事業を規制するのは、基本的にあるべきではないだろうと思っています。これが基本的な考え方です。



濱口桂一郎氏

そこからすると、これは既に先ほど申し上げましたが、まず業務だけに着目している製造業派遣の禁止はナンセンスだと私は思います。それから、登録型派遣と日雇い派遣については専門業務だから云々という言い方をしていますが、私はそこはナンセンスだと思います。では、登録型派遣あるいは日雇い派遣という形に着目することがナンセンスなのかということ、私は必ずしもそうだと思います。ただ、およそ有期契約を全部禁止しましょうとか、およそ日雇い契約をすべて禁止しましょうというのなら、それはあり得るでしょうが、それは労働市場としてありえないだろう。そうすると、一般的に有期契約あるいは非常に短期の日雇い——日雇いは2カ月以下ということになっていますので、短期の有期契約をどう考えるのかということがまさにポイントになるはずですよ。そうすると、もうこれは派遣規制の問題ではありません。これは先ほど島田先生の報告の中にもあったように、今有期契約をどうするかという議論が行われていまして、まさにそういう形で議論されるべきだろうと思います。

という話でこの中身を言い出すと切りがありませんが、一点だけ言いますと、派遣だけを目のかたきにするような仕組みはおかしいというのが基本的なところですよ。ただ逆に言うと、これは有期

契約をどのようにするべきかという議論をしなければいけません。例えば有期契約を本来恒常的にある仕事を、契約をわざと短期にして、それを更新を繰り返して、都合が悪くなったらすばんと切る、雇いどめで何も責任を負わないというやり方が許されるのか。これは有期契約法制として大問題で、登録型派遣の場合はそういうことがあり得るので、そこをどうするかというのはまさにそれと見合った形で議論されるべきだと思います。

例えば有期のほうでいわゆる出口規制ということで、一定程度繰り返した場合は無期契約としてやっていたものとみなすという形があるとすると、それに見合った形はあり得る。ただ、それが派遣先へのみなしになるとか、それとも派遣元への無期契約のみなしになるのかという議論は、またそこで議論すべきだろうと思います。

それから、二番目の一般的に待遇の改善（P45シート15）というのは、私は望ましいことであろうと思います。ただ、ここで先ほど奥村さんが同一労働あるいは同一価値労働同一賃金について言われましたが、正直言うと、私はこの点についてはかなりリアリストなので、今の日本あるいは予見し得る近未来において、同一労働ないし同一価値労働同一賃金の実現は無理だと思います。それはそもそも職場がそのようになっていない、そもそも仕事が職務で区切られていない。何をするかなんて決めずに会社に入っているわけです。それを派遣だけこの業務あの業務という世界にしているから、行った先で普通の仕事の仕方をすると、それは派遣法違反だというわけのわからない話になるのです。そこを全部入れかえるとすると、そもそもこれが可能かどうかですが、可能だとしても非常に膨大な時間のかかる話なので、そこまでの話は少なくとも当面の話として、どうかなと思います。

では、おまえは均等待遇はナンセンスだということかという、そうではありません。つまり私は、同一労働同一賃金とは一応切り離れた形での均等待遇という議論はあり得ると思う。それは何かというと、実はEUの派遣指令というのは非常におもしろい規定の仕方をしています。どういうことかということ、均等待遇について、当該派遣労働者が派遣先に直接雇い入れられたのであれば、受けたであろう待遇を下回らないことという規定の仕方をしています。受けたであろうとはどういう基準か、これは決めていません。これは要するに、同一労働であるかないかということは一応括弧に入れておいて、とにかく下回らない。下回らないことによって、人件費を切り下げることが目的とした派遣の活用が難しくなる。それでは何のために派遣を使うかということ、まさに労働力をジャストインタイムで活用したい、一定程度のコストがかかってもジャストインタイムをしたいという形になっているわけです。それは私は本来、労働市場が流動化する中でそれに対応したメカニズムとしては非常に合理的だろうと思っています。

最後のところです（P45シート15）。ここは先ほどのみなしの話にもかかわりますが、そもそも違法派遣の違法とは何かという話です。ここは実はいろいろなものがあって、そもそも許しがたい違法な行為は確かにありますが、しかし法律がむちゃなことを言っておいて、むちゃな法律に反したからこれは違法だと、従って違法な派遣に対して制裁を加えるという法の仕組みが望ましいのか

という、私はそれは望ましくないと思います。制裁を加える仕組みが悪いというのではなくて、何が制裁を加えるべき違法な行為であるか、良くない行為であるかということについて、ここは先ほどの話に戻りますが、もう一度派遣法の根っこに帰って議論をし直すべきだろうと思っています。当面の派遣法改正案についての考え方は以上です。

**鈴木** どうもありがとうございました。そうしたら、奥村さん、よろしいですか。

**奥村** 端的に申し上げます。同一価値労働同一賃金という話は、まさに同一価値労働という単位でそもそも規定するのが難しいので、私の考えるものは、どちらかという同一能力同一賃金という方向しかないだろうと思っています。その手前の段階が今、濱口先生がおっしゃったような形だと思います。

業務を細かく規定していることにより、実際に現場でどういうことが起きているかという弊害についてご紹介します。たまたま私はここ何カ月かの間に財布を盗まれました、財布を盗まれたので銀行のキャッシュカードの再発行に行こうと思って、ある銀行のある支店に行きました。そうすると、通常そういうことは銀行のローカウンターという座って対応するところに案内されますが、ローカウンターなのに、ローカウンターの机の上に20センチぐらいの高さの台が置いてあったのです。なぜこんなところに台が置いてあるのだらうと思ったら椅子もない。要するにそれがハイカウンターになっているわけです。従来のローカウンターをハイカウンターにしている。なぜこんなことをやって、対応を立ててやらなければいけないのですかという話をしていたら、最後に気づいたのはこれは派遣法対策だと。要するにローカウンターは営業的業務が入るので派遣はやってはならないということで、ハイカウンターなら許されるという規定になっています。それが業務の内容ではなくて、カウンターの高さによって法律が違法だったり違法ではなくなったりするわけです。まさにそういうことを銀行が苦勞してやっていることのナンセンスなことといったらなくて、「なぜこんなところで立ってやっているのですか」と働いている方に聞いたら、恐らく派遣社員の方だと思いますが、「私にもわからないんです」とおっしゃりました。

そういうことが非常に多いのが事実で、先ほどご紹介を受けたのであえて申し上げますと、世の中で最初に事業改善命令を受けたのは私どもですが、非常に苦勞したとともに、この法律は一体だれのためになるのかということについて非常に考えました。

これは別に言いわけでも何でもありませんが、大手を中心に（事業改善命令を）受けているわけですが、世の中にはだれも数えられないぐらいの数の派遣会社があって、1万とか2万と言われているわけです。ですから、大手中心にやれば中小はそれになびくだろうというスタンスもあるようですが、やはりちゃんとやっていないところにきちんと処罰を下すことは当然大事で、それがもし仮に我々であれば我々が退場させられることも含めて、そこをしっかりとやらないと本当にいけないのです。派遣元及び派遣先の、本当の意味で違法なこと、要するに労働者に弊害を与えるようなことをやった場合には、きちんと処罰するということについてはもっともっと厳格にすべきだと思います。

それぐらいにしておきます。また話題があれば。

**鈴木** どうもありがとうございました。それでは新谷さんのほうからお願いします。

**新谷** 私のほうは、先ほどのプレゼンの中で連合としての法改正の意義なりは申し上げたつもりですので、先ほど触れていなかった点に触れさせていただきたいと思います。

登録型派遣は、先ほど濱口先生にも補足をいただいたので、問題だと思っています。ここは奥村さんも言われていましたが、実は日本において登録型は非常に特殊な形で派遣法の中に入ってきて、今回の改正法案で禁止することが問題だと派遣会社の皆さんが言われますが、登録型ではない派遣というのは世界にはいっぱいあるわけで、例えばヨーロッパ——アデコさんはスイスが本社だと思いますが、スイスやフランスですと有期労働契約自体が制限されていますので、無期の定めのない労働者を派遣労働者として抱えて立派に事業をされていると思います。登録型でない派遣会社は事業として成立しないというのは、もう少し違うのではないのかなと私は感じているところでは。

それと、これも最近、日経新聞がネガティブキャンペーンを打って、派遣法が成立すれば日本で失業者が増えるとかいうキャンペーンを打たれています。これは派遣法改正で国会の審議が始まるので経済の声を代弁して展開されていると思いますが、本当にそうかなと思います。確かに今回の改正で派遣労働者の数は減ると思います。ただ、それは失業という形で結びつくのではなくて、雇用形態をかえていくことも少なくないと思います。例えば日産自動車が派遣労働者を直接雇用にかえたといった記事が新聞にも時々出ていますが、やはり仕事があって、そこに投入する労働量が必要になっていますので、それがどんな雇用形態であろうがやはり労働者を手当てをしなければいけないわけですから、それが派遣という形ではなく違う雇用形態の形で補うことになりますので、失業者が増えるというのはどうかなと思います。

もうひとつ、派遣法改正で海外に雇用が流出するという、工場の海外移転の問題が言われていますが、これは非常に短絡的な話だと思っています。私ももともとグローバル企業に身を置いていましたので、海外に工場を移転するかどうかという判断は、単に雇用形態が正規雇用なのか非正規なのかというところで決めるわけではなく、それはマーケットがどこにあって、例えば私が所属していた製造業ですと、物をつくるに当たって部品の調達をどうするか、物流コストをどうするか等々、総合的な判断の中でコスト計算を行って、やはり海外に工場を建てるか建てないか、そういう総合的な判断をするわけですので、単に派遣の規制を強化したら工場が日本からなくなってしまうなんて短絡的なことではないと思っています。コスト計算をしたときに、例えば自動車1台つくるときに、自動車製造原価に占める人件費のコストは一体何パーセントあるのか、一回考えてもらったらわかると思います。

それと、日本は人件費が高いという話がありました。それは円レートの問題もありますが、昔言われたこととかなり様相が違って、私は電機連合のシンクタンクの仕事をしていたので、韓国のサムスンという企業グループの経済研究所と定期的に話をする機会がありました。サムスンの大

卒新入社員の初任給は、日本の大卒よりもはるかに高いです。また、アメリカのシリコンバレーのエンジニアの件費の調査を行ったことありますが、アメリカの一般的なエンジニアは日本のエンジニアの賃金よりもはるかに高い。それはシニアエンジニアではなくて、バリバリ働いている30代の賃金での比較でしたが、アメリカは高給を払っています。その辺が、俗説的に言われている内容と本当に実証的に検証された内容がどうもごちゃごちゃになって話をされているのではないかと懸念があります。

それと、実はこのペーパーの中には書いていませんが、確かに今回の派遣法改正が施行された時に想定される問題として、先ほどもどなたかが言われていましたが、特に中小企業において採用のコストが増加する可能性があります。先ほど雇用形態が変わっても雇用量は維持されると申しましたが、雇用形態をかえるときに直接採用するためのコストがかかるはずで、そのコストをいかに低くするかというときにやはり重要なポイントは、まさしく労働力のマッチングですから、職業紹介の機能を強化させないといけないということで、資料には書いてありませんが、法改正に伴い国が取り組むべき施策として、マッチング機能強化のための職業紹介の充実の措置を同時に行うべきだということが改正法案に盛り込まれていますので、それをご報告をしておきたいと思っています。以上です。

**鈴木** どうもありがとうございました。それでは島田さん、お願いいたします。

**島田** 濱口先生のお話の中で、大体派遣なんていうのに発言するのはリスクが高いことで、まともな学者はやらないというようなご発言があって、なるほどなど、やはりリスクをとって何かを言うというのは、私自身はこれは早稲田精神でいいなと改めて早稲田人であることを再確認させていただきました。

今回の法改正については、既に幾つか申し上げたところですが、事業規制の強化の部分についてはすべて適切ではないということです。新谷さんから連合のお立場でお話があって、私はこういう問題について連合の方が一生懸命やっていたとということに大変敬意を表して、そういう点で今日のメンバーの中で連合の方がやや孤立しているのは申しわけないという気がしています。ただ、この問題についてはもう少しご検討いただきたいと考えています。

理由は先ほど申し上げましたが、若干だけつけ加えさせていただくと、一つは違法派遣に対する申し込み義務という問題で、しかも期間の定めのないものとするという発想ですが、ここはちょっと冷静に考えたほうが良いと思っています。我が国の場合は、期間の定めのない正社員は、単にその企業に対して言ってみれば期間の定めがないという話ではありません。そうではなくて、ある種の身分であると、つまり企業の正式メンバーです。会員権を持っているメンバーで、その他は違います。きょうのお話の中でも契約社員という言葉が出ましたが、法律家から見ると妙な言葉です。正社員も労働契約を結んでいるので、それにもかかわらずどうして「契約社員」という用語が受け入れられているのかというと、それは契約というのは一時的なもので、ある一定の期間、有期というイメージです。この違いを無視してみなし規定で高いハードルを設けるとするのは、介入として



やはり過度なもの過ぎるので、慎重に考えないとうまくいかないと思います。何度も言いますが、フランスなどは解雇のときの制裁のあり方を言っているだけで、雇用が継続することを保障しているのではないことは、冷徹に見ておく必要があります。

それから専門業務の問題で、濱口先生からの根底的なご批判がありまして、なるほどなということですが、この点有名な事件で伊予銀スタッフ事件（伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件）というのがあって、その高松高裁の判決があります。メインのポイントは雇用関係があるかないかという問題ですが、その中で高松高裁は次のように言っています。派遣の業務はどういう業務なのか。いろいろなことをやっている。特定された業務についてもそうだ。関連業務も当然業務の範囲だ。それに加えて、当該職場において職場関係がうまくコミュニケーションするために必要な業務もそこに含む、という考えを出しています。具体的にはコピーをとるとか、お客を接待するということでも入っていいと言っています。

私はそれはリアリティーのある判断だと思います。今は濱口先生も言われたように、そういうことはパーセントはある程度認めていますが、一切だめだというのはリアリティーのない規制であり、うまくいかないのではないかと思います。

それから濱口先生が言われたように、専門26業務とありますが、私をご報告したように一つは正社員に寄らない特定の雇用管理、文言を言いますと「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」をそもそも1985年の制定以来認めてきています。それはビルメンテナンスとかを想定しました。しかし、現代において正社員の範囲は縮小し、正社員には判断業務をやらせて、定型的な業務については他の雇用形態でいこうという企業の動きは、この特別な雇用管理の中で考えられるべきではないか。そういう意味でも、今の方向性は適切ではないだろうと考えています。

それから、同一価値労働同一賃金の話は、濱口先生が言われたことで私も同じように考えています。ですから、今パート法にできている均等処遇を、有期にしても派遣にしても適切に実施していくことが適切だろう。これからの規制のあり方は、ともかく今現場は派遣法だけでなく労働法において予測可能性が低く、混乱している状況を生み出していると思うので、やはり実務にとって予測可能性が高い仕組みをもう少し考えていく必要があるだろう。

最後にもう一度申しますと、アメリカでいうと教授なんかにあるテニユアです。要するに、単に雇用期間に制限がないのではなくて、一生保障しますというのと、期間の定めのない契約は本来別です。日本の場合は正社員はテニユアに近いわけです。だから、それをそう簡単に当事者の意思を無視してやるのは無理があります。そこはもう少し考えたほうがいいのではないかと。

それから、待遇の関係については私も全く賛成です。以上です。

**鈴木** どうもありがとうございました。

一巡しましたので、私の個人的な興味もありまして、人材業界の実態のところまで教えていただきたいのですが、例えば今回の労働者派遣法が改正されたとしますと、数万と言われる人材派遣業の

うちでどのくらいの会社が残るのでしょうか。といいますのは、大手ですと実際には派遣業務もやっていますし、それから職業紹介もやっているでしょうし、業務請負もやっている、それからコンサルタントの業務をやっている。そこのいろいろな仕事をやっていますので比重が変わると思いますが、ただ数万に及ぶようなある意味で人材派遣業界に所属していないような人材派遣業は存続可能なかどうか。そこのところは、もし今回の改正案が通った場合、どのようにお考えですか。

個人的には100万を超える派遣労働者がいますので、人材派遣はある意味で労働市場におけるある種のマッチング機能を果たしていると思います。ですから、かなりの部分が失われるのか、あるいは失われないのか、人材派遣業の実態をちょっとお知らせいただくとありがたいのですが。

**奥村** もちろん推測での話になりますが、実際にはもちろん何割かのところはつぶれていくことになると思います。持っている人材派遣の業種がどういうものかによって、その傾向によってももちろん影響度は変わってくるわけですが、製造業派遣中心に9割以上がそれだという企業はもちろん非常に苦しいと思います。

全体の比率のイメージをどれほどの確に予測できるかわかりませんが、私は1割2割しか影響を受けないと思います。それはなぜかという、違法派遣がきつと続くからだと思います。すなわち行政が小さいところから大きいところまで、すべてのものをきちんと取り締まれるのであれば、法律がいいか悪いかは別の問題として、今ある法律に沿って悪いことをしているところは悪いときちんと取り締まれるのであれば、かなり影響を受けるところがあると思いますが、実際に全国に散らばっている本当に小規模でやっているようなところにどこまでそういう調査が入っているかという、なかなか入っていません。ですから、その前提ですべてきちんとやっているところ以外は全部退場させられているということであれば、半分以上はなくなると思います。

さらに考えるのは、決してそれは規模の大小によって淘汰が進むものではないと思っています。すなわち単純に仕事と人を仲介する、別の言葉でいうとブローカーのような形で右から左へ流すような派遣会社であれば、それは大手であっても今後は存続し得ないと考えています。いかに先ほど申し上げたように派遣社員がやっている仕事の内容、企業が求めている仕事の内容に応じて、適切な人をどこにどうアサインといいますか着任してもらうか、その人にとって易し過ぎず難し過ぎない仕事を経験させて、どうやってスキルを伸ばしていくかということをしきんとできる会社以外は、最終的には残らないと思っています。

もちろんアデコという会社はそこを最大の焦点に注力し残ろうとしています。できなければ淘汰されるだけです。そういう淘汰が進むこと自体は、私はいいいことだと思っています。業界全体がこのままではだめだという気持ちが強いのというのは、当事者としても非常に感じています。

**鈴木** どうもありがとうございました。それから、マッチング機能という点では、先ほど新谷さんが労働市場におけるマッチング機能を強化する必要があると言われましたが、このマッチング機能の強化の場合に、ハローワークあるいは国がやるのか自治体がやるべきなのでしょうか。ヨーロッパですと、例えば職業能力開発というので基金をつくりまして、そこに企業は賃金総額の1.6%

ぐらいでしょうか、職業訓練のために使わなければいけないという制度の担保がありますが、先ほど言われたマッチング機能の強化をどこでだれが、特にお金なんかはどこから引き出すのかというところを含めて、お考えをお聞かせください。

**新谷** もともと労働者派遣という業態は、労働力の需給調整のためにある仕組みですから、働きたい人と求人側とをうまくつなぐ機能を果たしていると思います。その機能は全然否定するわけはありませんし、適法な運用をされれば私は非常に有効な事業だと思っています。

それで、この今回の法改正の規制の中で、多分どんなことが起こるか考えたときに、違法派遣の際の直接雇用みなしはかなり利くと思います。これは何が怖いかというと、派遣先の方々が一番恐れるわけで、私の資料にも書いてありますように、もともと派遣会社としての資格要件のない会社が送り込んでくる派遣労働者は怖くて取引ができませんから、派遣先による派遣会社の選別が始まると思います。だから本当に適法な派遣運営ができて、ちゃんとコンプライアンスを守れる派遣会社と取引をされる。その中で多分、適法な運営体制がとれない会社の淘汰が始まるのではないかと考えています。それはそれで適者生存ではありませんが、いい会社が残っていき、この業界が健全化していくという意味ではいいのではないかと考えています。

ただその時に、申し上げたように、雇用調整の機能をどうやって担保するかが重要で、それは公的な職業紹介であります、まさしくハローワークの無料職業紹介事業でありますけれども、今は優良職業紹介をやっている民間の会社も幾つかありますし、そちらのほうの事業を政策的に強化を図っていく必要があると思っています。

それと先ほどのご質問の中で、派遣会社の淘汰がどう進むか。私はシンクタンク部門で仕事をしていたのであちこちいろいろな論文を見ましたが、ちょっと古いのですが、去年ちょうど派遣法の改正論議が詰まってきた段階で、みずほコーポレート銀行の産業調査部が出している、派遣法が改正された後に人材派遣業界の展望がどうなるか、企業再編がどうなるかということの詳細に分析された論文がありますので、関心のある方はごらんになったらいいと思います。もう一つ私がおもしろかったのは、リクルートワークスの中村さんという研究員の方が、登録型派遣の方が再就業するときの実証研究を多変量解析で詳細に分析されていて、おもしろいなと思いました。このときはやはり派遣会社が、登録型派遣の方がやめられたときに次の派遣先を紹介する、まさしく事業調節としての機能を果たしたこと、あるいは教育訓練をどれだけ施したかによって派遣労働者の方の定着率なり次の再就職のし易さが決まるとか書いてありますので、これもおもしろかったのでご紹介しておきたいと思います。以上です。

**鈴木** どうもありがとうございます。濱口さんはどんな質問をしてもご自分の意見をお持ちですので、マッチング機能の部分について、例えばこの改正法が通った場合、あるいは人材派遣業がかなり淘汰された場合、国あるいは公が行っている部分と、それから労働市場で自然に雇用の需給関係が調整される部分との間で、現在派遣人材業が担っているマッチングの役割はどのようにお考えですか。

濱口 私は実は先ほど新谷さんが言われたことに賛成です。何が賛成かという、別に派遣を厳しく規制したからといって、雇用が流出することはないだろうと、私もそう思います。そもそも奥村さんが言われたように2%でしかなくて、だから派遣さえ叩けば世の中がよくなるというのはうそであるのと同じく、派遣を叩けば世の中が大変になるというのも、両方うそだと思います。そういう意味ではお互いに幻影を叩くような議論が余りにも多過ぎるだろうというのが第一の感想です。

需給調整機能の話ですが、派遣であろうが有期であろうがそうですが、基本的に仕事が恒常的にあるのにそれをわざわざ短く切り刻んだ雇用契約にして、責任をとらずに首を切れるという仕組みにしていることについては、問題があるのは確かなので、そこはどのようにするかという議論をきちんとしなければいけません。ただ、これが島田先生の言うテニユア型、私の言うメンバーシップ型の正社員にしてしまうと大変なので、私はジョブ型正社員という言い方をしていますが、一般的に言うと多様な正社員をつくっていく必要があると思っています。

一方、これだけ経済がグローバル化すると、労働需要自体の変動が非常に激しくなります。労働需要が生まれて、消えて、大きくなって、小さくなってと、変転常ならぬ時代になりますので、そうするとテンポラリーな労働需要に対してはテンポラリーな仕組みが絶対に必要です。それは否定しようもなく、しかもそれはどんどん拡大していくでしょう。

そうすると、それに対してハローワークのような形で対応できるかという、そもそも終戦直後に職業安定法ができて、およそすべての民営職業紹介事業はけしからんといってたたきつぶした直後に民営職業紹介事業を認めざるを得なかったのは、そんなことを言っても、ハローワークには対応できなかったからです。一番最初にできたのは看護婦家政婦紹介です。病院に付添婦は戦前からいましたが、職安法で禁止されたためこれを何とかしろという話でできたのです。もともとテンポラリーに発生する労働需要には公的に対応できないからということでした。先ほど申し上げたように、実は登録型派遣とほとんど同じことを、法形式だけ変えて職業紹介にして、本当に実態的には95%ないし99%同じだと思いますが、法的構成だけ、派遣は派遣元だけが雇用者で、派遣先は単なるユーザー、紹介は紹介元は単なる紹介業者で、紹介先はエンプロイヤーという形にして、実際は同じことをやってきた。それはテンポラリーな労働需要にテンポラリーにこたえるという仕組みは常に必要だということのあかしです。

実はそこは厚生労働省はわかっています。わかっているから、登録型派遣を原則禁止にするかわりに、有料職業紹介事業を実施すると言っていて、これだけを見ると大きな転換のように見えますが、私に言わせると実はほとんど同じもののラベルを張りかえるだけだと思います。ラベルを張りかえるだけというのは、だからけしからんとも言えるし、逆に言うと実害がないともいえます。しかし、なぜそんな実害もなければ実益もないことを自己満足のためにやる必要があるのか。実害はそれほどないと私は思っていますので、日経新聞がキャンペーンを張るほど大層な話だとは思いませんが、むしろそんな程度のことで、大層なことをしたかのように政治家やマスコミが思ってしま

うとすると、それはもっと大事なことが多分どこかへすっ飛んでしまうだろうという意味で、私は問題だと思っています。実害があるとは余り思っていないということです。

**奥村** すみません、派遣を規制すると世の中がだめになると私が叫んでいるように皆さん思っているのかもしれませんが、私は一言もそう言うっておらず、派遣をいじればすべてが解決するように見せかけていることがそもそもの問題であって、実は問題はそこにはないと私も思っているのので、濱口先生がおっしゃることに全く大賛成です。ですから、派遣制度の細部の全てまでにそこまでこだわりを持っていない派遣会社の経営者ですが、どうやって頑張る人の仕事をより高めていくか、その根本には非常にこだわりを持っています。

ただ、その話をするとうどうしても正規雇用の労働者との対立構造の話にもなってくるわけで、今日は正規雇用その他のいわゆる解雇規制をする場ではないはずなので、そのコメントはしませんが、いろいろな複雑な問題が本当に絡んでいる問題を、ラベルの張りかえ、派遣の問題でごまかそうとしていることが全く大きな問題で、それは非常に危険な部分だと思っています。

**鈴木** どうもありがとうございました。私は、派遣は労働市場の流動化の中の一部で時々見ている程度で、決して専門的に見ているわけではありません。今回のフォーラムのコーディネーターになって、何かのときに私は、武蔵野線の結構いっぱい電車で、派遣の人が大きな声で話をしていました。余りにもおもしろい話だったものですから一生懸命聞きましたが、派遣法改正のことに非常によくご存じで、あの会社はもし派遣法が通ったら次のような形で雇用を考えています。それから、派遣の給与が幾らぐらいで、パートに出たときとどのぐらいの違いがありますというようなことを言っていたので大変びっくりしました。そういう意味では、派遣労働というのは、やはりある意味でいろいろな人に雇用の情報を与える部分があるのかなと考えました。

ところでマッチング機能ともう一つ、やはり派遣あるいは非正規、さまざまな形で働く労働者の雇用、労働条件をいかにして保護する、あるいは改善するかは、もう一つの非常に大きな側面だろうと思います。これは均等待遇あるいは同一賃金という形だけで済むのか、あるいはもう少し、例えば、人材派遣業についてもアデコさんやマンパワーというような大企業と同時に、ケータイ1本で何百人集めるような業者もありますので、そういう零細なところで働いていた人たちの雇用労働条件をどのような形で保護あるいは改善できるのか、何かいい考え方がありましたら、お聞かせいただきたいと思います。島田先生からお願いしてよろしいですか。

**島田** 派遣といいましても多様な種類がありますので、通常よりも高い賃金を取ったりしていることもあったりとかありますので、一概にはなかなかいえませんが、通常の労働者との均衡をどう考えていくかということですが、現在のパート労働法の中で用いている方法は、やはり賃金、教育訓練、福利厚生について均衡に処遇することを事業主のある種の努力義務にしています。それだけですと特段の効果はありませんが、現在のパート労働法の中には、これについて短時間労働者つまりパートタイム労働者が事業主に説明を求めた場合には、それについて説明をしなければならないという説明義務を課しています。それによると、現在の自分の賃金は通常の労働者に比べてなぜ低

いのかについて、一応説明しなければいけない、それなりの整合性がなければいけない。まだこの仕組みは、説明しなかったときにどのようなサンクションがあるのかというところは非常に不十分ですが、考え方としては非常におもしろいと思っています。

そのような考え方は多分有期や派遣にも入ってくるのではないか。ただ、その場合に個別のパートタイム労働者、有期契約労働者、あるいは派遣労働者が果たしてそういう説明を求めるのか、あるいは求めたとしても、一応の答えを受けて、それに対してそこである種のディスカッションが事実上可能なのかというところ、これも実際にはなかなか難しいところがあるかと思っていますので、そこはやはりまさに連合さんの出番だろうと思っています。

国が何か労働条件を規制していくのではなくて、当事者にゆだねていく。ただし、労使関係は1対1では難しいですから、そこにやはり労働組合が適正に関与して、そこでの条件を形成していく。私はそういうパターンが一つあるのかなと思っています。時間もあれですので、一応そういうことで。

**鈴木** これは新谷さんにもお伺いしたいと思います。新谷さんのパワーポイントのプレゼンテーションに私は感心しました。派遣労働の種類でエンジニア派遣、事務派遣、製造業派遣と非常にわかりやすく、しかも数字まで出ていますので、とてもすばらしい表だと思います。この中で、エンジニア派遣についてはほとんどが常用でしょうから全然問題ないと思いますが、この中の事務派遣あるいは製造業派遣は、派遣でなくなる、あるいは登録型が禁止された、あるいは製造業派遣が禁止されたとすると、今度は多分業務請負、あるいはパートという形に変わらざるを得ないのかなという気がしますが、その場合労働者の保護という観点からはどのように考えていらっしゃるのでしょうか。

**新谷** ありがとうございます。この表でござんいただけますように、エンジニア派遣は労働条件の保護なり雇用の安定は余り問題なく、実際に労働条件も正社員より高い部分がありまして、余り契約単価のことを言うてはいけませんが、トップ企業で1時間平均で5,000円とかの契約単価です。大体事務派遣ですと、契約単価は2,000円ちょっとぐらいですか。

**奥村** 本人からですか。

**新谷** 会社から。

**奥村** もう少し低いものもありますね。私たちがやっているのでは事務派遣1万円というのがあります。

**新谷** そうですか。事務派遣の場合は登録型が中心ですので、非常に雇用が不安定です。ですから、この方々が登録型派遣が禁止になったときにどうなるかということですが、これは先ほどから言っているように、仕事があればどのような雇用形態であっても、そこに労働者が必要になりますので、登録型の派遣という形はなくなりますが、違う形で就業機会を得られることになると思っています。仕事が全くなくなることはありませんので、だれかにやっていただく労働力は必要になりますので、そういう形でうまく置きかえるのではないかと考えています。

雇用なり労働条件の保護といったときに、人材ビジネスの場合はやはり企業との契約単価がまさ

しく派遣労働者の賃金と直結しているわけで、今私がお聞きしたように、契約料金のうちから、いわゆるマージン率を引いた部分が本人の手元に賃金として入っていきますので、企業間の契約単価が余りに低くないかというところはチェックしないといけないと思っています。そういった意味で、先ほど人材協や技能労務協会と連合と共同宣言の中で、派遣先の労働組合が派遣労働者の賃金をチェックすることを入れていますが、それは重要な問題だと思っています。

つまり、これは構造的な問題ですが、人材ビジネスの場合、契約単価はだれが決めるかというと、これは人件費ではなくて、多くはこれは物件費の扱いになりますので、いわゆる資材や購買部門がかかわっています。この資材や購買の方々は安ければ安いほどいいという世界で生きている方なので、A社、B社、C社で競争見積りをやって一番安いところに発注していく。そこにまた参入障壁が低いという人材ビジネスの構造問題があって、アデコさんのような大手は違うでしょうが、昔この業界を荒らした会社ですと、1カ月無料でいいとかいう営業で新規に参入してくる。そうすると購買の方はやはり安い会社に発注してしまう。そうすると派遣会社はどうやって競争するかというと、マージン率の問題もありますが、社会保険とかに入れなくて、コンプライアンスにひっかかる部分で競争力をつけるという構造的な問題があって、実は派遣労働者の労働条件の問題は、会社間の契約料金にも目を光らせておかないと、そこが派遣労働者の労働条件の根本でありますので、これも派遣先労働組合としては重要なチェックポイントだと思っています。

最も重要なことは、やはり労働者が自分たちで労働条件を集団的な枠組みの中で決定するというのは、日本の労働法が決めている基本的な枠組みですので、派遣労働者の方々にも労働組合に入っただけ、あるいは労働組合をつくっていただくという取り組みは継続してやっていきたいと思っています。以上です。

**鈴木** どうもありがとうございました。何か補足的にありますか。

**奥村** 何となく全体の構造がここだけ対立しているように皆さん思っているかもしれませんが、決してそんなことはありません。今のお話の中で、例えば物件費という話が出てきましたが、製造業においてそういう科目で会計処理がされていることももちろんありますが、事務派遣の大半は人件費扱いです。ただ、いずれのケースにおいても、ある一定の規模の企業は必ず購買が出てくるのが現実で、それは別に人件費だろうが、もしかすると学校の授業料だろうが、購買はある程度のまとまった規模になると出てくる仕組みが普通になってしまっているという点で、常に価格競争にさらされています。ただ、だから別のものを削って何とか利益を出そうという会社ももちろんあると思いますが、それはほとんど私たちから見ればあり得ない世界です。

問題は、企業が払ってくれるなら私たちももちろん高い給料を出したいわけです。だけど企業がなぜ今派遣を使っているか、その問題が実は非常に根本的な問題で、すばらしいから使っているのではなくて、安いから使っているという部分もあるわけです。それをこの人はすばらしい仕事をするから、その人に応じた給料を出すとどうやって言わせるかというのが、私たちのまさに今チャレンジしている課題であって、安いからということで勝負している限り、いつまでたっ

てもしようがないだろうと思っています。

その話が労働者保護の話と若干つながるかどうかですが、根本が役務の提供であると派遣法が派遣そのものを規定しています。すなわち人を選ぶのではない。ですから、役務の提供であるから人を特定してはならないということも言われていますが、これはすなわち誰がやっても仕事の中身、アウトプットは変わらないから役務の提供だと法律が位置づけているわけです。少し古い話かもしれませんが、マニュアル化で有名なマクドナルドのアルバイトでさえ、だれが店頭に立ってくれるかによってこちらの印象は違います。ですから、だれがやってもアウトプットが同じだという仕事はそもそもあり得ないのです。その構造を法律的にも変え、そして働きぶりによって高い給料を出しても全然いいよと言ってくれるところをちゃんとつくって払っていくことが、最終的に労働者保護につながっていくと私は考えています。

ハローワークはそういうことができるかという点について、一言だけ私の私見を申し上げます、例えば最近の話ですが、ある労働者の方がハローワークに行って、「今まで何をやっていましたか」と聞かれ、「マーケティングの仕事です」と答えたら、「マーケティングとは何ですか、営業ですか」と聞かれるようなところがあるわけです。世の中の本当の仕事のいろいろな細かい中身のプロフェッショナルをどこまで知っているのかという点について、それはたまたまそういうことだったのかもしれませんが、やはりそのレベル、スキルを上げていくことも同時に必要なことだと考えています。

**島田** 今のご発言との関連で、実は職業紹介に関する規制緩和と申しますか、対象業務のネガティブリスト化は、労働者派遣法のネガティブリスト化と大体平仄を合わせて進んできていて、いずれもやはりILO181号条約の批准をベースにして一般化をしていくことがありました。

そのころ議論されたのは、私もそのころ職安法について見ていましたが、よく2割職安、3割職安と言われて、実際のマッチング機能のごく一部しか職安は機能していないし、しかも当時の規制だと、極めて限られた職種の職安でしかありません。私たちは雇用保険料を払っていますが、職業安定所に行って大学教授の仕事なんて探せないわけで、ごく限られた範囲でしかないという問題があって、そこで181号条約はむしろ官だけではなく民間事業についても労働需給の専門性や有益性を考え、その一つが職業紹介であり、もう一つが労働者派遣だったということだろうと思いますので、まさに今おっしゃられたようなマッチングという部分では、相当民間のということがあると思っています。

それから、奥村さんは安いから使われているというご発言でしたが、そういう面もあると思いますが、実はある種の商売でいう問屋のような機能はやはり成り立つと思っています。それは決して単に料金が安く済むからというだけではなくて、最終的には安くということになるのですが、まさに必要な人材を確保しておく。そうであるがために、例えば昔はよく事務派遣でもかなり優秀な人たちが集まるように、無理してでも高い家賃の並木通りに事務所を置くとか、そういう努力をされてきていて、そういうものは多分生きていると思いますので、単純に安いからというのとは



ちょっと違うのではないかと、私は問屋機能はすごく重要だと理解しています。

**奥村** それはアンチテーゼとして申し上げたものです。私たちは価値ある仕事には価値ある給料を払う。それが信念です。

**新谷** 先ほど労働者の保護の点で申し忘れた点がありますので、ちょっと補足をさせていただきます。登録型の方は、再々出ていますように有期契約で労働されている方です。実は有期労働契約の方々は非常に雇用の不安定さがあります。それは派遣に限らずいわゆる非正規と言われている方々は大半そうですが、派遣労働者の数はカウントの仕方によって随分違い、100万人とも200万人とも言われていますが、有期の方々はやはり1000万以上の方がいるわけで、こちらのほうが問題は非常に大きいと思っています。

我々としては、早い段階で有期労働に対する規制のあり方について、本格的に論議をしないといけないと思っています。日本は今有期労働に対し何も規制がかかっていませんから、有期労働契約を結ぶに当たっても、それを更新するにも何の規制もありませんし、雇止めの問題など非常に課題があります。雇止めというのは、契約終了期間が来たときに次に契約を更新してもらえるかどうか分からないという状態に置かれて、打ち切られるかもしれない。何回更新しても、何年も勤めても、突然切られるかもしれない。そのような恐怖の中で、例えば年次有給休暇をとったら更新されないかもしれないとか、育児時間をとれないとか、いろいろな問題が起こっていますので、それは登録型の方も有期労働という面で全く同じ雇用形態にありますので、この方々に対する保護をやはり有期という労働契約の枠組みの中で対処していきたいと思っています。ちょっと補足させていただきました。

**鈴木** どうもありがとうございます。濱口さん、今までのところで何かありますか。

**濱口** 派遣の話とは少し離れるかもしれませんが、一点だけ申し上げますと、別に日本のハローワークだけが2割なわけではなく、ほかの先進国も大体似たようなものです。それは逆に言うと、大体どこでも一番多いのは縁故、直接、あるいは一般のメディアを通じてという形になっていて、それはごく普通です。ただ、あえて特色を言うと、この仕事をしたいからという形で、あるいはこの仕事を求めているからという形で労働市場で動いているのではなくて、ややカリカチュアライズした言い方をすると、御社に骨を埋めさせていただきますという形で入ります。逆に言うと、だからこそ労働市場がセグメント化された形で、それをうまく割り振っていく機能が、官であれ民であれ多分余りきちんと果たせていないということだと思います。

正確に言うと、派遣と余り変わらないような特殊な日雇い型の職業紹介はまさにセグメント化されています。これは昔からそうです。それに対して規制緩和によって拡大してきた、いわゆる普通のサラリーマン型の職業紹介は思ったほど拡大していません。結局これを利用するのは、それだけコストをかけてもいいような労働市場としてはかなり上澄みの部分で、やはり労働市場の構造自体がそういう仕組みが余り機能しないようになっていることが、多分最大の原因です。そこを奥村さんは一生懸命、労働市場自体を構造改革しようとされていらっしゃると思いますが、それは多分大

変だろかなど。

ただ、全然からかっているつもりはなくて、中長期的にはその方向が非常に重要でしょうし、ほとんどの方はご存じないかと思いますが、実は1960年代までの日本の労働行政はそういう方向を目指していました。ハローワークもそのようなことをしようと思っていた。最近仕分けされている職業情報というのは、昔から労働省はやっていました。ところが、そんなことを幾らやっても、日本は現実の労働市場がジョブでセグメント化する方向に行かないものだから、役に立たないというようになってきました。そういう、いわく因縁もあるのでなかなか難しいのですが、本当に労働市場をもう少し流動的な方向に、しかも流動的なものをうまくワークするような形でやっていこうとするのであれば、多分そこまで踏み込んだ議論が必要になると思います。

**鈴木** 私が最初の導入部分でスライドで出しましたが、1980年あたりからフレキシビリティという言葉が議論され始めた。逆に言いますと、戦後から1975年、石油ショックごろまでは、人手不足に対してどのように対応するのか、それが、多分、ハローワークに与えられた最大の課題だったのではないかと。ところが、経済成長から低成長の時代になり、雇用そのものが増えないときに、それでは労働市場における効率化といいますか、ジョブのマッチング機能をどのように向上させていくか、こういう大きなテーマが与えられているのではないかと思います。ですから、ハローワークを幾ら効率化したとしても、必ずほかの手段といいますか、機関が機能しなければいけないという部分はあると思います。

それで、これは私が個人的に労使のお二方に質問ですが、派遣業界を通じた労働者保護の強化で、連合と人材派遣協会あるいは日本生産技能労務協会と協議を重ねているのは、非常におもしろい試みだと思います。私はしばらく前にフランスの派遣の資料などを集めに行ったことがありますが、一番びっくりしたのは派遣業界の労使協定が大きな法律文書のようなものになっていて、そこで雇用条件、労働条件、そして給与の設定、マージンまで事細かく決めていたのです。なるほど、これはすごいなと思いましたが、日本でも、例えば賃金でも最低賃金を守るというだけではなくて、ある程度のプラスアルファをつける、あるいは有給休暇の取得、あるいは職業訓練を権利とするような仕組みを労使で持つことは不可能ですか。率直なところ、いかがでしょうか。

**新谷** ありがとうございます。ご紹介しましたように、今年初めて派遣業界団体の皆さんと連合とで協議を持たせていただきましたが、ヨーロッパの労使関係のように産業別に労使関係が形成できれば本当は一番よくて、そこで労働協約なりを結んで、産業全体の労働条件の確定ができればいいのですが、実は日本はそこまでまだ成熟していないわけです。申し上げたように、業界団体側も加盟会社数で十分なカバーができていません。派遣会社が数万社あるといわれている中で、一番入会会社数が多いと言われている日本人材派遣協会でも700社程度ですし、製造派遣の日本技能労務協会でもまだ100社にいていませんが、業界団体に入ってもらっている会社はまだいいです。お金を払ってでも業界団体に入ろうとする会社なので、やはりそれなりに意識の高い会社ですが、ほとんどの派遣会社が入っていないので、業界団体を通じてうまくコントロールがきかない。労働

組合側も今我々が組合を一生懸命つくっていますが、やはり業界を代表するほどの労働組合組織には至っておりませんので、それぞれの成熟がまず第一だと思っています。本当に小さな積み重ねの第一歩ですが、とりあえず業界団体との協議をやり始めたということです。

実は共同取り組みの中にも書いてあって、福利厚生なり均等待遇に関する政策課題とか、法令遵守に取り組む事業主が競争に劣後しないための公正な競争条件とか、本当にこの業界は構造的な問題がありますので、何回も申し上げたように、参入障壁が低いため派遣会社が雨後のタケノコのようにばーっと起業してきて、また会社を畳んで退出する。そういう業界なものですから、やはりきちんとした運営をされている会社を選別できるような仕組みが必要ではないか。これは政策的にも考えられていますし、優良人材ビジネス事業者育成推進事業というのが厚生労働省が昨年予算をつけて、いわゆるマル適マークをつくらうという動きがありました。これはいろいろな評価基準に従って、その評価基準に適合したところについては安心して発注できる、こういう選別をするような動きもあります。そのような取り組みをしながら、業界団体の皆さんとうまく話ができるような土壌をつくって、発展させていきたいと思っています。以上です。

**鈴木** どうもありがとうございます。よろしゅうございますか。

**奥村** 方向性はもちろんそうあるべきですし、私は大賛成です。行政がマル適という話は以前からもちろんあり、それもきちんとできるのであれば、それほどすばらしいことはないと思っていますが、そもそも法律があいまいでわけがわからなくて、根本的にずれているではないか、ごまかしではないかというものをそのまま延長した暁に、適法なところは適格で、少しでもずれると不適格であるという形でそれが運用されるのであれば怖いなど。結局それが本末転倒になるというところはあるので、やはり根本のベースをいかにしっかりつくるかというところがないと、そもそも何が違法で、何が違法ではないのか、何がすばらしく、何がすばらしくないのかということがあいまいな中では、現実論としては難しいだろう。ですから、そこを変えていくことを私たちもしっかりやりたいと思っています。

**鈴木** どうもありがとうございました。

**新谷** ちょっと補足をさせていただきます。このマル適マークをつくるための取り組みは、実は人材派遣協会と労使から検討委員会を派遣しており、経団連と私ども連合が委員で出まして、基準づくりの検討に加わっています。実はその基準は法律の違法度の基準ではなくて、派遣会社としての品質の保証の点で基準をつくっています。例えば途中で派遣労働者が交代させられる率がどのくらいなのかとか、派遣労働者の教育にどれくらい時間をかけているのか、OJTにどれくらい時間をかけているのかなどの基準を、要するにまさしく派遣会社としての品質をどのくらい保証できるかという問題で基準をつくっています。だから、法律を守るのは当たり前の世界なので、法の適法な運用を前提にその上での基準をつくっています。

実はその論議をする中で、人材派遣業界の委員会の中に大手の事務派遣の人材派遣会社の営業幹部の方も来られていました。その委員会の論議で私がびっくりしたのが、事務派遣なので登録型派

遣中心ですが、登録型派遣の方々の教育についてどう考えるかという話になったときに、「私たちの会社は慈善事業ではありません」と言われまして、要するに教育というのは登録型においてはあり得ないという論議になりまして、ちょっと私はびっくりしました。それは大手の事務派遣会社の方で、これはやはり業界としてももう少し考えてほしいと思いました。この検討委員会では、教育投資、教育の時間についても入れている基準をつくっています。厚労省の予算も絡みますがこれがリリースされれば会社の選別がかなり進んでくるのではないかと考えています。以上です。

**鈴木** どうもありがとうございました。今日は今一番お忙しい4人の専門家の方に長時間議論していただきました。聴衆の皆様も長時間本当にご苦労さまでした。ここでフォーラムを終了したいと思います。