

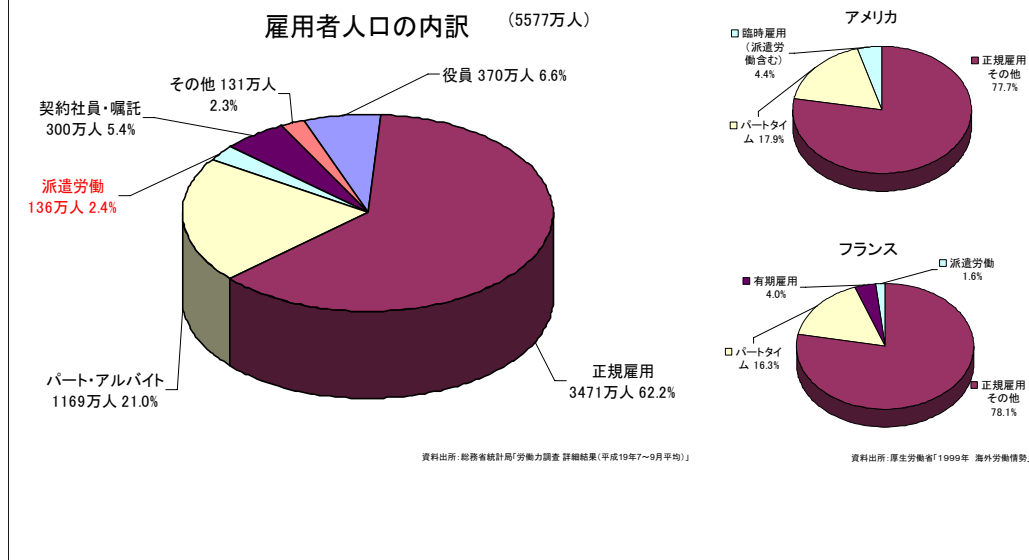
# 労働者派遣を 正しく理解してください

 **社団法人 日本人材派遣協会**  
Japan Staffing Service Association

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」(以下、労働者派遣法)が施行されて22年が経過しました。すでに労働者派遣制度は、経済社会に広く浸透し、その役割も大きなものとなっています。近年、労働者派遣をめぐるさまざまな現象が取り上げられていますが、一部の現象をことさらに強調するようなことも見うけられます。

私たちとしても、コンプライアンスの徹底に今まで以上に取り組みながら、今後とも労働者保護を第一義とした事業運営をしてまいりますので、広く社会の皆様方におかれましては労働者派遣制度の実情を公正に理解していただきたいと思います。

# 派遣は非正規労働の一部です



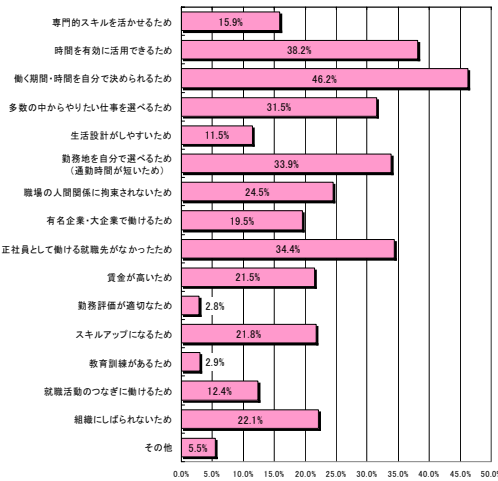
雇用形態を分類するときに、「正規」に対比して「非正規」という言葉が使われます。「非正規」とは、「雇用者」から「役員」「正規雇用」を除いた雇用者をさします。派遣労働者は急速に拡大したことから、「非正規」の代表のように言われます。しかし、現実には、パート・アルバイトの1/10、「非正規」の7.6%に過ぎません。雇用者全体で見てもわずか2.4%なのです。

欧米諸国と比較しても、労働人口の内訳構成に大差はなく、派遣労働者の比率が特に高いということもありません。

# 派遣を積極的に評価・選択している労働者が多い

派遣会社に登録した理由

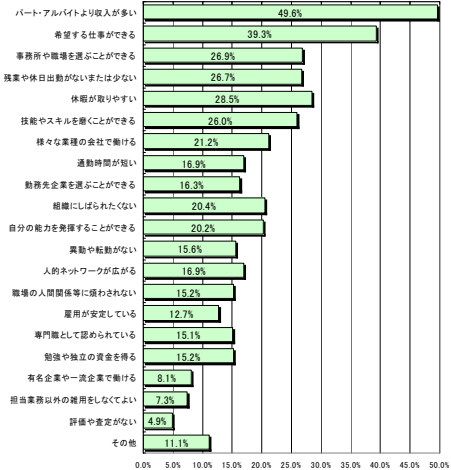
n=13390



資料出所：当協会「派遣スタッフWebアンケート 一万人調査」(平成19年12月)

派遣労働者として働くようになった理由

n=558



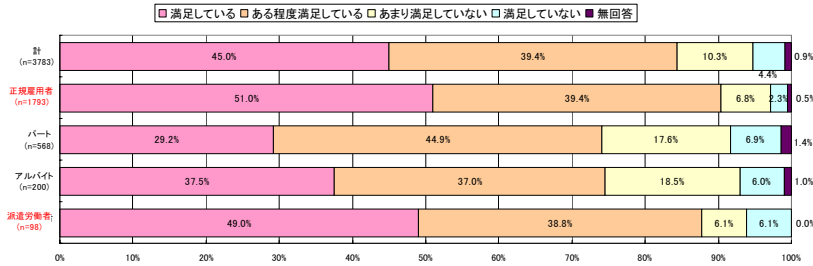
資料出所：Litゼン「派遣労働者の仕事と職業生活」(平成17年3月)

派遣労働者の働く意識を、ネガティブにお考えの方々が多いのに驚きます。派遣労働と正規雇用は、それぞれに良さがあるのではないのでしょうか。

派遣労働は、働き方の1つの選択肢です。派遣労働を積極的に選択された方々の自発性を尊重してください。正規雇用者でも、無限責任や長時間労働等その労働環境に不満を持つことはありますし、不当な処遇に対して抗議したり、人間関係の煩わしさに悩むこともあります。

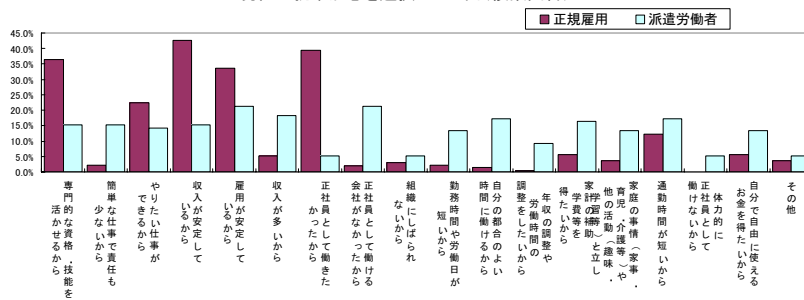
# 「定着は善」で「流動は悪」なのでしょうか

今の仕事全体についての満足度



資料出所: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2005年度日本人の働き方調査(第1回)

現在の就業形態を選択した理由(複数回答)



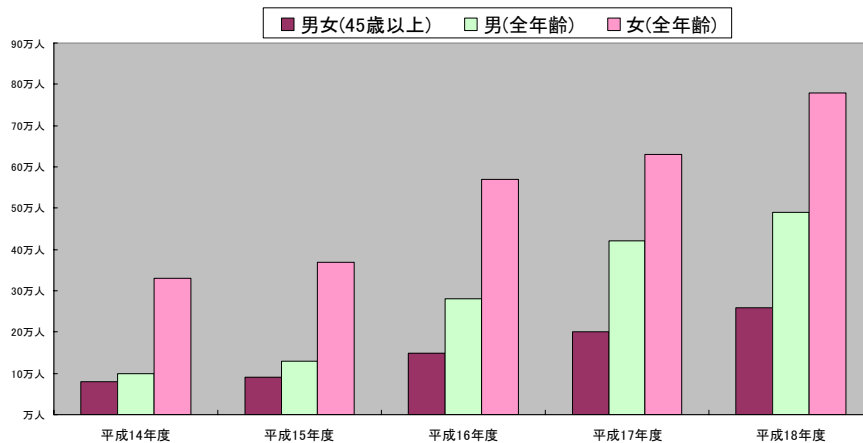
資料出所: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「日本人の働き方調査(第1回)(2005年)」

「正規雇用」だけが望ましい働き方である、という価値基準は、正しいのでしょうか。働く立場に係らず満足度にほとんど違いがないのは、自分に合った働き方かどうか、自分の求めている仕事内容かどうかという点が重要だからなのです。正規雇用と派遣労働では、それぞれの選択理由が大きく異なっていることがそれを示しています。

働く側の意思があり、人を求める側の考えがあります。労働者のニーズに応える多様な働き方があり、その多様性を認める社会こそが、成熟した良い社会といえるのではないのでしょうか。

## 派遣労働は中高年齢者や子育て後の女性向きの働き方です

### 労働者派遣事業所の派遣労働者の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成19年8月)

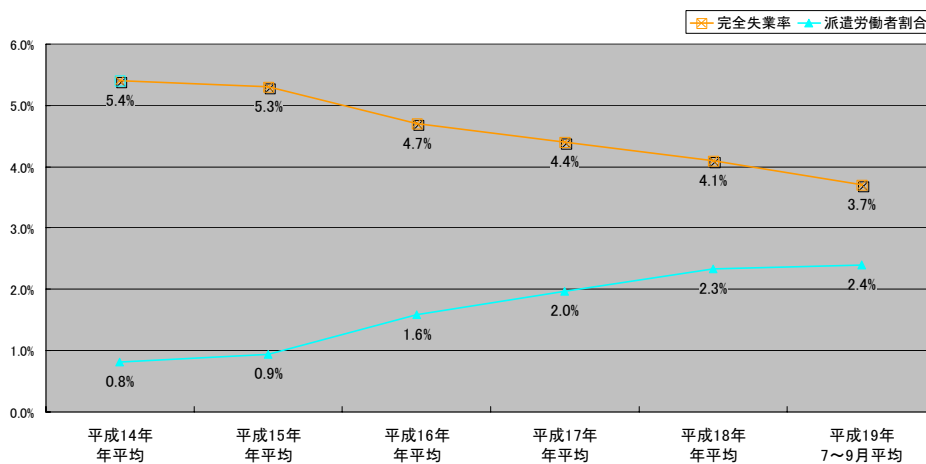
派遣労働は20歳代～30歳代の方が多いのが特徴です。しかし、中高年齢(45歳以上)や、子育て後の女性にも仕事の間を提供しています。

正規雇用の人口には、ほとんど増減が見られませんから、中高年齢者、特に女性の派遣労働者の増加はそのまま、こうした方々に仕事の間を増やしていることとなります。

高齢者や子育て後の女性に働く場を与える派遣労働は、これから一層進む少子高齢化社会において、大きな役割が期待されます。

## 労働者派遣は失業予防と労働力の需給調整に貢献しています

完全失業率と派遣労働者の雇用に占める割合



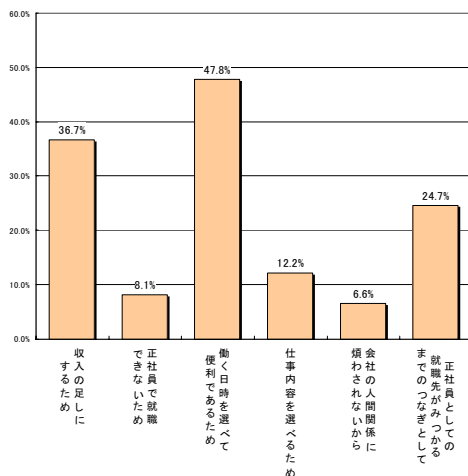
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

- ・自分の能力を生かした仕事をしたい。
- ・体力的に長時間労働は無理、短時間で働きたい。
- ・家事負担と両立できる仕事をしたい。
- ・家計補助のため働きたい。
- ・年金等との関係で多くの収入はもらえないが社会に出ていたい。

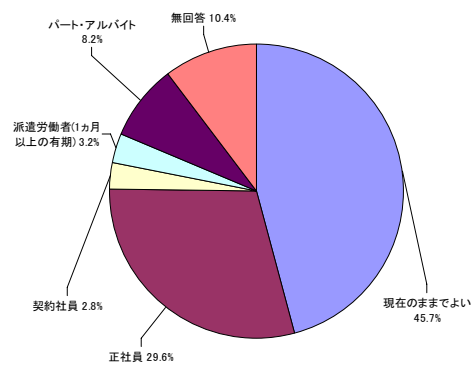
非正規雇用を否定するならば、こうした方々に働く場はなくなります。労働者派遣事業の役割は、こうした方々と仕事を結びつけることであり、雇用の創出と経済の活性化に貢献しています。

# 日雇い派遣にまつわる問題は 労働条件の問題です

短期派遣で働く理由 n=689



短期派遣労働者\*の  
今後希望する就業形態 n=689



\*「短期派遣労働者」とは1か月未満の雇用契約で働く者

資料出所:厚生労働省「日雇い派遣労働者の実態に関する調査結果報告書」(平成19年8月)

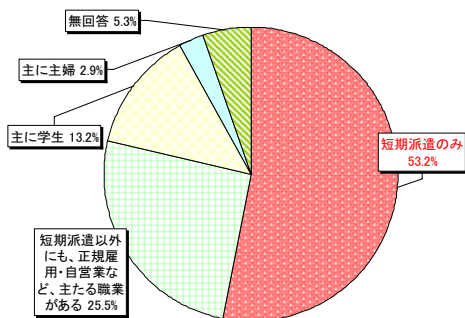
日雇い派遣が大きく取り上げられ問題視されていますが、以前から派遣では短期のニーズがあり、またそれに応じて働く方々がいるのです。

取り上げられている問題は、賃金から不当な天引きがある 移動拘束時間の賃金が支払われない、仕事に必要なだとして物品を買わされた等、労働者本来の権利が侵されていることにあります。こうした問題は、労働者派遣制度の問題ではなく、労働基準法上の問題なのです。期間が短い、日々雇用であるからではありません。

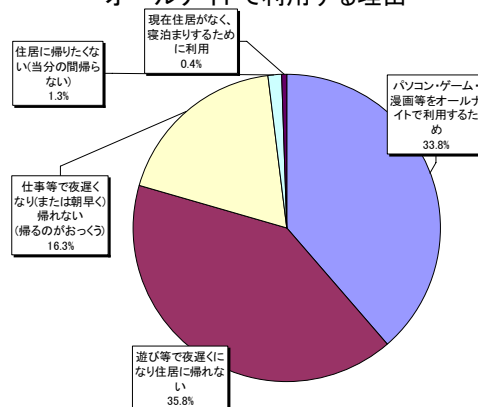
労働者の権利を侵害する行為は許されません。私たちは、適正な雇用管理の指導に努めていきます。

# 短期派遣労働者＝ネットカフェ難民 ＝ワーキングプアは幻想です

日雇い派遣労働者現在の状況 n=698



短期派遣労働者がネットカフェ等をオールナイトで利用する理由 n=305



資料出所：厚生労働省「日雇い派遣労働者の実態に関する調査結果報告書」（平成19年6月）

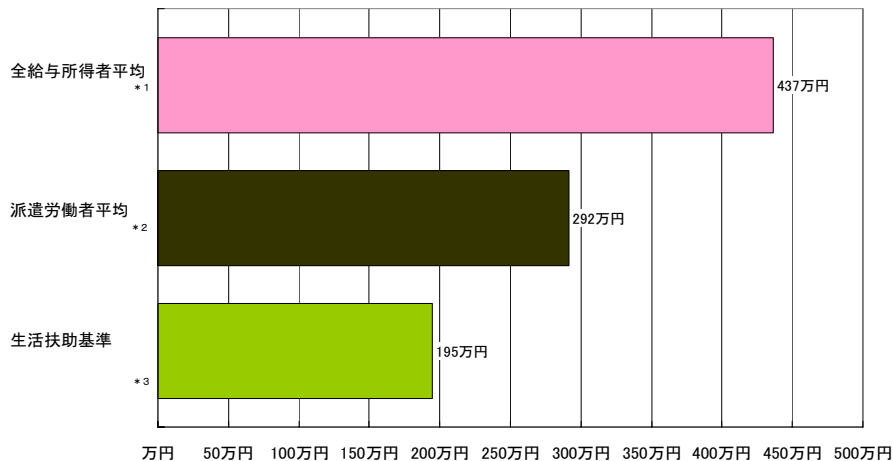
短期派遣のみで働く労働者は、短期派遣労働者全体の半数程度です。

また、短期派遣労働者でネットカフェをオールナイトで常用的に利用する方々は、極く少数で、寝泊りの目的で利用している方々は0.4%に過ぎません。ほとんどのネットカフェ利用者は、遊びに絡んでの利用であって、ワーキングプアには繋がりません。



# 派遣労働者の賃金は不当に低いものではありません

平成17年度の年収比較

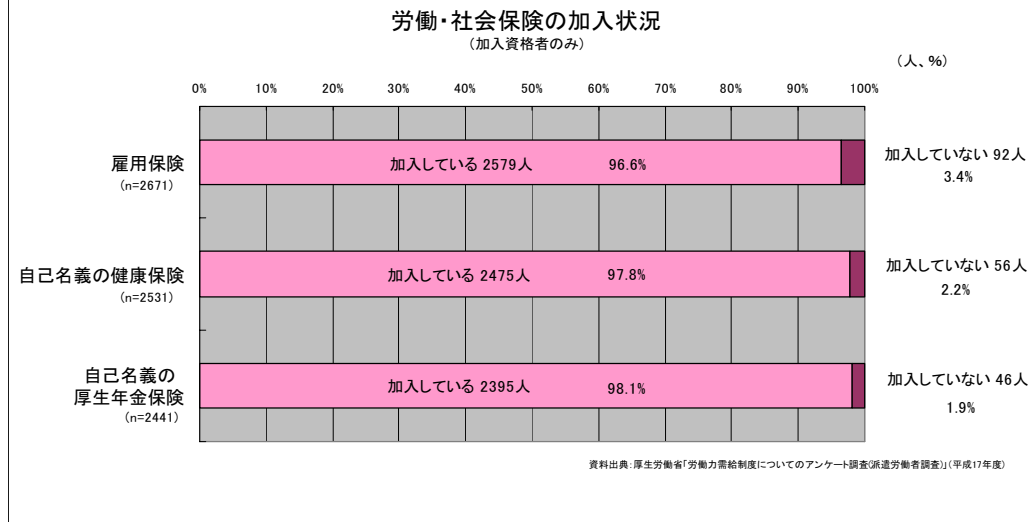


\*1 資料出所: 国税局「民間給与の実態調査結果」  
 \*2 資料出所: 厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査(派遣労働者調査)」(平成17年度)  
 \*3 資料出所: 厚生労働省「厚生労働省HP」厚生統計要覧-第3編 社会保障  
 第1章 生活保護(1)給付(1)生活保護(1)給付(1)標準3人世帯の構成で計算した。  
 構成は33歳(男)、29歳(女)、4歳(子)である。

正規雇用者と派遣労働者との間には賃金差がありますが、これは職務の内容、責任の範囲、勤続年数や、派遣には短時間・短期間の者が含まれることによるものです。

なお、ワーキングプアというのは、一般に「正規雇用並みにフルタイムで働いても、生活保護の水準以下の収入しか得られない労働者層」を指します。生活扶助基準の平均年収との差は約100万円あり、派遣労働者をワーキングプアということはできません。

## 雇用・社会保険の加入を徹底させます

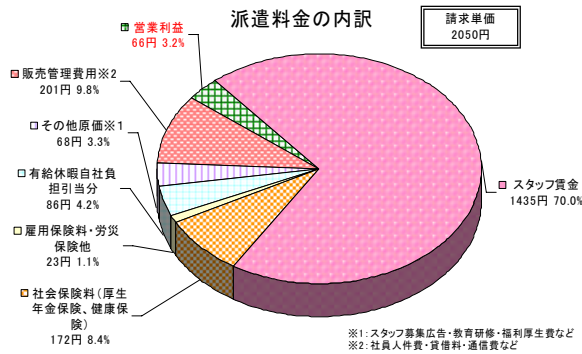


派遣業界は、加入資格をもつ派遣労働者には、必ず雇用保険や社会保険(健康・厚生年金)の加入手続きを取っています。もちろん、労災保険については皆加入です。

派遣における労働条件は多様で、労働者も流動的です。そのため、取得・喪失の手続きが多量で煩雑なため、残念なことです。未だ**100%**の加入手続きが実現されていません。しかし、派遣労働者のセーフティネットとしての生活の安定ために、限りなく**100%**に近い加入率を維持することが、派遣業界の責務と考えています。

# 派遣事業主は過剰な利益を得ているわけではありません

平成18年度決算の営業利益率  
(各社IR情報より)



業種	営業利益率 (営業利益/売上)
情報通信・半導体 A社	27.5%
酒造製造・販売 B社	26.4%
保健用製品製造・販売 C社	9.8%
半導体製造 D社	16.9%
公共サービス E社	11.8%
酒造製造・販売 F社	28.2%
飲料製品製造・販売 G社	7.3%
半導体 H社	17.6%

人材派遣 I社	4.8%
人材派遣 J社	3.7%

「派遣料金」－「派遣労働者の賃金相当額」＝「利益」

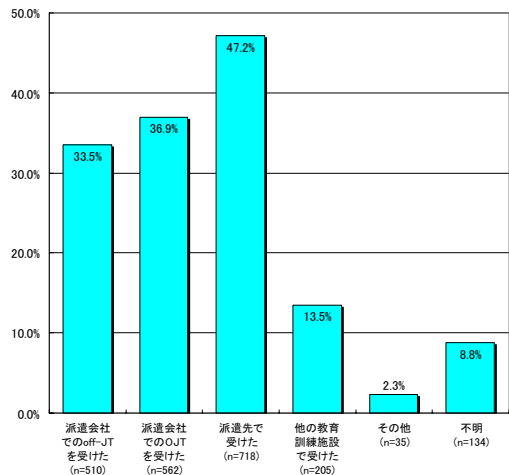
この図式は正しくありません。

社会保険料の事業主負担分は？有給休暇の負担分は？派遣元社員の人件費は？派遣元事業所の家賃は？派遣労働者の募集・広告費は？これらは無料ではないのです。利益率3割の過剰な利益を得ているという意見があります。3割の中には、雇用主として負担すべき費用が含まれており、営業利益は3～4%程度でしかありません。他の業種と比較して決して高いとはいえません。短期派遣の場合には、社会・雇用保険料の負担は少なくなりますが、手続きやマッチングの手間が増え、結果として利益に差はなくなります。

# 派遣労働を通じて能力開発・ キャリア形成が可能です

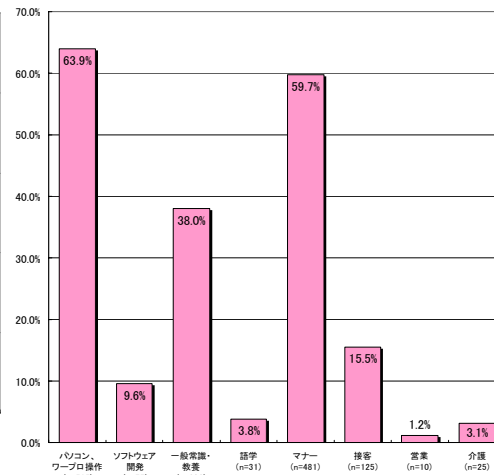
教育訓練の方法  
(教育訓練を受けた者のみ)(複数回答)

n=1522人



一般派遣労働者の主な教育訓練の内容  
(複数回答3つ以内)

n=806カ所



資料出所:佐藤博樹・小泉静子著「不安定雇用という虚像(平成19年11月)」

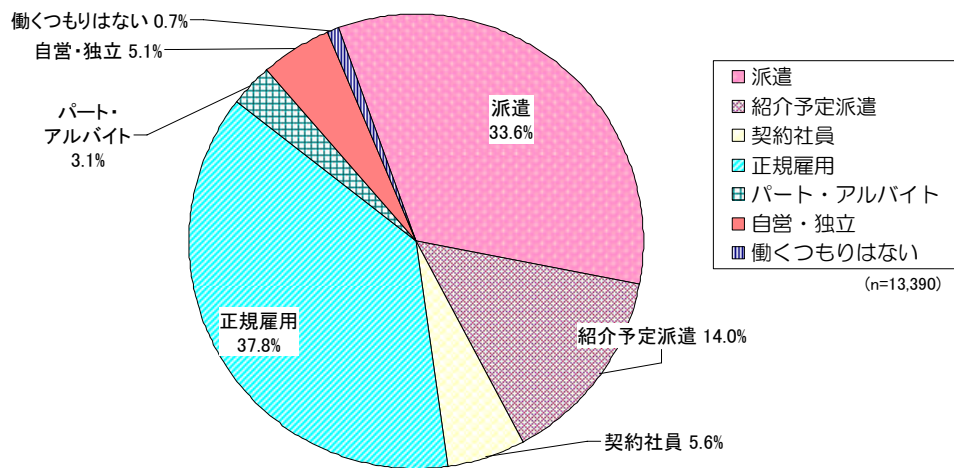
派遣労働では、能力開発・キャリア形成ができないといわれますが本当でしょうか？

派遣労働は「就社」ではなく「就職」だといわれます。能力の向上・拡充を図るために、正規雇用のように社内のジョブローテーションに頼るのではなく、自身がしたい仕事に就くことでその機会を増やしたり、経験を重ねることで、高い能力が求められる派遣先に移っていくことができます。

派遣労働を通じた能力開発・キャリア形成は可能であり、そのための支援を私たちは行なっています。

# 派遣で働きたい人にはその機会を提供し、 正規雇用希望の人にはその支援をします

今後、どのような働き方を望みますか？



資料出所：当協会「派遣スタッフWebアンケート - 1万人調査 - (平成19年12月)」

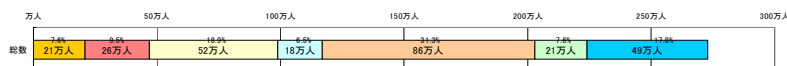
派遣労働者は全て正規雇用を目指しているというわけではありません。

いうまでもなく、全ての人には「勤労の権利」があり「職業選択の自由」があります。派遣で働き続けたい方と正社員になりたい方は、ほぼ同数いらっしゃいます。

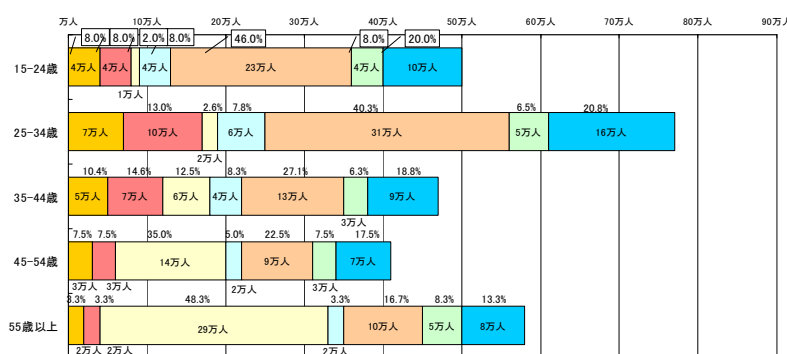
私たちは、派遣で働き続けたい方にはその機会をきちんと確保し、また正規雇用を望む方には、それに向けて必要な情報提供、援助を積極的に行っていきます。

# 仕事と人を結びつけるのが 派遣会社の使命です

仕事につけない理由、総数



仕事につけない理由、年齢階級別完全失業者数



- 賃金・給料が希望とあわない
- 勤務時間・休日などが希望とあわない
- 求人年齢と自分の年齢があわない
- 自分の技術や技能が求人要件に満たない
- 希望する職種・内容の仕事がない
- 条件にこだわらないが仕事がない
- その他

資料出所：総務省統計局「労働力調査(詳細結果)平成16年平均」

自分にあう仕事が見つからずに悩んでいる労働者はたくさんいます。

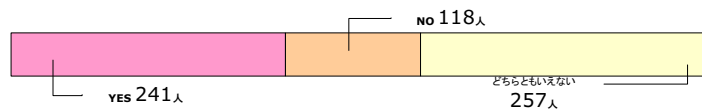
条件にこだわらないが仕事がない、という深刻な悩みの方から、希望する職種・内容の仕事がない、自分の技術や技能が求人条件に満たない、賃金・給料があわない、といった希望と現実とのギャップに悩んでいる方。そして、勤務時間や休日などがあわないといった生活スタイルとのギャップに悩む方。年齢階層別に見ても仕事につけない理由は、実に多様です。

派遣会社の使命は、こうしたミスマッチの解消にあります。労働者派遣事業は、多くの仕事と多くの労働者を結びつけることで、働く場を創造して行きます。

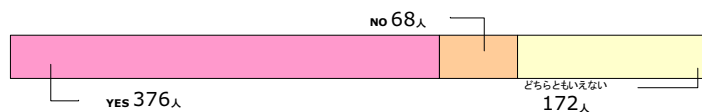
# コンプライアンスを徹底した 事業運営を推進します

人材派遣会社に対する社会一般のイメージ調査

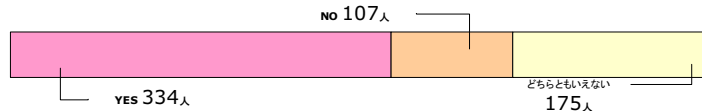
派遣会社は、派遣スタッフに誠実な対応をしている。



派遣会社は、派遣スタッフとの労働契約を守っている。



派遣会社は、労働者派遣法を遵守している。



資料出所：当協会「人材派遣のイメージアンケート集計結果(平成18年11月)」

わが国では人口が減少に転じ、労働力供給も今後抑制されていきます。社会の活力を維持し経済発展を続けるためには、一人ひとりの仕事と生活との調和を保つことが重要です。つまり、多様で自由な働き方を実現して、より多くの人々に仕事の間を提供していかななくてはならないのです。その多様性を実現するのが、労働者派遣事業です。

一般社会での派遣のイメージは、一部の報道のように劣悪なものではありません。これからも、労働者派遣事業主は、コンプライアンスを徹底した、そして労働者保護を最優先にした事業運営を行い、労働者と派遣先の満足度向上を目指していきます。

## 最後に・・・

格差社会の原因が、労働者派遣制度にあるかのように言われています。

そのことから労働者派遣事業を制限すべきだ、なくすべきだという意見もあります。

しかし、現実には所得格差が生じているとすれば、それは以下のような理由によると思われ、解決策は別にあるのではないのでしょうか。

○技術革新・グローバル化への対応の遅れ→能力開発の充実、職業訓練の充実、教育投資

○不況による低所得層の拡大→景気回復

○所得再配分の機能不全→税制・社会保障の改革

○経営者の従業員重視から株主重視への転換→利益配分バランスの回復

正規雇用者間においても、賃金、労働時間や働き方、能力開発の多寡や質に格差が生じているといわれる中、労働者派遣事業がなすべき解決支援策は、安定的な就労機会の確保に努め、また派遣労働者の能力開発・キャリア形成の機会を増やすことなのではないのでしょうか。