

# 研究員 の眼

## 被災地での人材派遣業の貢献に 思う

生活研究部門 主任研究員 松浦 民恵  
(03)3512-1798 matsuura@nli-research.co.jp

東日本大震災の被災地においては、仕事と人材のミスマッチが大きな課題となっている（注1）が、このミスマッチ解消において人材派遣業が存在感を発揮している。

日本人材派遣協会の資料によると、2011年3月14日から年末までに、被災3県で会員派遣会社が創出した新規就業者数は14,076人で、この規模は公共職業安定所を経由した新規就業者数の11.5%に相当する。全国で見ると、派遣社員占率が雇用者の1.7%に過ぎない（2011年10～12月、総務省「労働力調査」より）状況を考えると、被災地でのマッチング促進に対する人材派遣業の貢献の大きさを実感できよう。

復興後がなかなか見通せない不確実な状況のなかで、正社員を雇用できないが、必要な人材が足りないという企業は少なくない。企業側からすると、多くの人材が登録・雇用されている派遣会社に頼めば、求める人材を迅速に派遣してもらえするという利点がある。また、働く側が派遣会社に期待する役割も大きい。もともと働いていた工場が再建されればそこで働きたいと、工場の再建を待っている人は、別の企業の正社員より、当面は派遣という働き方を選択したいかもしれない。別の地域で直接雇用の仕事に就くには抵抗があるが、3ヶ月の派遣であれば別の地域で働いてみようと思う人もいるだろう。派遣会社はこういう就業ニーズの受け皿となって、短期のマッチングを行うことに長けている。

考えてみれば、マッチングが課題になっているのは被災地だけではない。全国の2011年12月のデータをみても、充足率（就職件数／新規求人数）も就職率（就職件数／新規求職数）も各25.7%、34.4%と低迷している（厚生労働省「職業安定業務統計」より）。労働力人口の減少、経営環境における不確実性の増大、産業構造の変化といった今後想定される環境変化のもと、マッチングにおいて派遣というシステムが担う役割が、全国的にも一層重要になってくると考えられる。

一方で、リーマンショック後のいわゆる「派遣切り」への批判を受けて、常用以外の製造業務や一部の登録型派遣の禁止等、派遣というシステムに対する大幅な規制強化を盛り込んだ派遣法改正案（2010年3月閣議決定（注2））は、その後ほぼ2年にわたって迷走した末、結局元通りに近づける形（注3）に修正されたうえで、いまだに国会で審議が続けられている。この間、リーマンショック直前の2008年7～9月には140万人だった派遣社員数は、2011年10～12月には93万人まで減少している（総務省「労働力調査」より）。減少した派遣社員が直接雇用になったのか、労働条件が向上したのか、あるいは労働条件が低下したのか、仕事を失ったのか、その行く末を詳しく検証することは残念ながら難しいが、リーマンショック以降、法案が迷走を続けている間に、派遣社員や人材派遣業を取り巻く環境が一変したことは確かだろう。

マッチングにおける派遣というシステムの重要性を鑑みると、今後求められるべきは、もはや派遣というシステムそのものの存否を問う議論でも、実態に合わなくなった規制の綻びを繕うための議論でもないはずである。派遣というシステムを、派遣社員、派遣会社、派遣先にとって（中長期的に見れば3者の利害は対立するものではない）より良いものにするための真正面からの議論を、もっと広げていかなければならない。被災地での人材派遣業の貢献ぶりを見るにつけ、筆者はこうした思いを一層強くする。

注1：被災3県の公共職業安定所に関する求人・求職の動向については、拙稿「[被災地の雇用はマッチングが課題](#)」（ニッセイ基礎研レポートVol.180、2012年3月）を参照されたい。

注2：あわせて厚生労働省より、2010年2月に「専門26業務派遣適正化プラン」が、同年5月に「専門26業務に関する疑義応答集」が公表され、2010年の法案における登録型派遣の許容業務に禁止予定業務が混在しないよう、派遣会社等への指導が強化されている。

注3：製造業務派遣や登録型派遣を制限する規制強化は見直され、現行のままとなる。一方、違法派遣の「みなし雇用」規定、日雇い派遣（日々又は2ヵ月以内の派遣）の制限、派遣会社のいわゆるマージン率の公開等の規制強化は存置されている。