

はじめます。

プランは「労働者派遣を 2011 年より禁止する」です。

メリットは 1 点「労働体系の改善」「労働体系の改善」

現状分析「派遣依存」「派遣依存」

現在派遣労働者は急激に増加しています。2007 年厚生労働省の調査より引用開始「2006 年度の派遣労働者数は前年度比 26.1%増の約 321 万人、派遣先は同 30.4%増の約 86 万件」終わり。しかし派遣は制度自体に問題があります。派遣制度の弊害を 2 点あげます。

1 点目です。企業は派遣労働者を使い捨ての感覚で利用しています。2007 年に派遣労働ネットワーク理事高井晃はこう述べています、引用開始「ずっと抱えていこうという意識がなくなり、需要が増えそうだったら人を入れてラインを組みたて、終わったらはい、さようならという考え方です。だからそれにつきまとっている規制や、派遣を使うことに対する批判は、正社員型しか考えていないから古いのだ、これからは多様な働き方があっていいんだ、とそんな身勝手な建前論で、彼らはどんどん雇用破壊しているわけです」終わり。

このような雇用破壊は企業の使い捨てによって発生しています。これは派遣という制度自体の問題です。2008 年にフルキャストセントラルユニオン委員長小谷誠はこう述べています、引用開始「企業から見れば、派遣労働者はモノをつくる部品の一部。過酷な労働であっても作業者の体力は考慮されていない。生産が落ちれば、代わりは他にいと切り捨てられる」終わり。よって派遣労働者は企業の都合のいいように利用されているのです。

2 点目です。企業の安易な派遣利用は将来的に見て人材が育たず悪影響です。信州大学名誉教授・高梨昌は 2007 年にこう述べています、引用開始「専門性の高い人材の活用を目的に制定された派遣法が、不況が長く続く間に企業のコスト削減に利用されてしまった。人はモノやカネと違って、流動化しにくい。その本質を忘れ、労働者の使い捨てを続ける企業は短期的に収益が上がっても、人材が育たず、長続きはしないだろう」終わり。

以上 2 点より派遣という制度自体にそもそも問題があり、そのことに気付かず派遣労働が急速に拡大している今だからこそ早急にプラン導入が必要なのです。

発生過程は 2 点。2 点は独立して発生します。

発生過程 1「直接雇用」「直接雇用」

プラン導入後派遣労働者の多くは正社員として再雇用されます。正社員として自然に再雇用される理由を視点 A B C の 3 観点から説明します。

視点 A「若年層の正社員不足」

現在 2005 年に厚生労働省が行った調査によると派遣労働者のうち 39 歳以下の割合は 74% です。企業は若年層の正社員を求めています。2007 年日本経団連の調査より引用開始「若年層の正規従業員の雇用状況については、不足およびやや不足と回答した企業を合計すると、78.7%の企業が若年層の不足感を認識している」終わり。

視点 B「団塊世代の退職」

団塊世代の退職により企業に金銭面と採用枠でゆとりができます。2007 年 1 月 16 日の読

売新聞より引用開始「団塊の世代の大量退職によって、全国の企業で05年から10年間で約20兆円の人件費削減効果がある」終わり。また2005年の国勢調査によると団塊世代は約680万人であり、このうち就業者数は約490万人です。よって団塊の退職により金銭面と採用枠にゆとりができます。

視点C「中途採用」

企業は新卒者より中途採用を積極的に行います。2008年7月22日に朝日新聞より引用開始「中小企業が正社員を募集する際、新卒よりも中途採用を重視する傾向にあることが信金中央金庫総合研究所の調査で分かった。(中略)新卒採用した企業は28.9%だったが、中途採用した企業は50.7%と半数を超えた」終わり。

以上3観点より派遣労働者の多くは正社員として自然と再雇用されます。また短時間でしか働けない人はパートなどになります。その結果企業の使い捨て、という行為がなくなるためメリット「労働体系の改善」が確実に発生します。

発生過程2「人材育成」「人材育成」

プラン導入後派遣労働者の多くは正社員、その他はパートなどに再雇用されます。その結果企業は人材を育成し、その技術を後世へと伝えていくという人材育成のサイクルを確立することができます。これは日本の持続的な発展に必要不可欠です。2008年に厚生労働省はこう述べています、引用開始「我が国経済が、今後も高い産業競争力を確保していくためには、すそ野の広い労働生産性の向上を実現していくとともに、労働生産性の高い産業が、高い生産力と多くの雇用を生み出すことができるように取り組んで行かなくてはならない。そして、このような強靱な産業構造を創り上げていくためにも、長期的な視野のもとに計画性をもった人材の育成を行っていくことが求められる」終わり。このように人材育成のサイクルを確率することでメリット「労働体系の改善」が確実に発生します。

重要性は2点。重要性1「労働環境の改善」「労働環境の改善」

現状分析でも述べたとおり、派遣労働者は企業に使い捨てにされています。これは派遣労働という制度自体に問題があるからです。しかしプラン導入後、派遣労働者の多くは正社員やパートとなり、派遣労働者自身の労働環境が改善されます。これは使い捨て、という制度を廃止し、労働者の権利を守ることのできる非常に重要なメリットです。

重要性2「生産性低下の防止」「生産性低下の防止」

現状分析でも述べたとおり、間接雇用である派遣労働によって今後企業の生産性は低下してしまいます。しかしプラン導入により将来派遣を利用し続けると低下してしまう企業の生産性を未然に防止することができます。また企業の生産性低下を防ぐことは、日本産業の未来を守ることになります。

以上2点より労働者、企業双方を将来的に守ることのできるプランを導入すべきです。ありがとうございました。