

第3章 高齢者派遣の将来性

健康寿命¹が世界第1位とされる日本（男性 77.64 歳、女性 80.63 歳-2004 年²）では、老齢年金給付がなされる 65 歳以降も、高齢者が健康に働ける時間が十分にある。健康なうちは働きたい、と考える人にとっては、男性でも 10 年以上の就労可能な時間が存在する。しかし、一方で定年後（60 歳以上を想定、以下同様）においては、様々な理由において、フルタイム勤務が難しいという高齢者が多くいることも事実である。

では、定年後の高齢者はどのような形態で働けばよいのか。パート・アルバイトといった就労形態では、自身に適した労働条件を探すために多くの労力を裂かねばならないケースも出てくるし、契約社員や嘱託となれば求人案件そのものが少なく、職に就くだけでも難しい。正社員となれば、なおさらである。本来、求職活動自体が難しいのが現実である。

少子高齢化が進む日本社会において、高齢者の社会参加・就労を促進することは不可避であり、一方、働ける状況にある多くの高齢者が存在する。しかし、高齢者の就労には、フレキシブルな働き方を実現し、かつ効率的な求職活動を実現させなければならない。そうした働き方を考えなければ、けして高齢者の就労促進はなされない。今後の高齢者の就労促進には、高齢者が意欲を持って働ける環境づくりが必要である。

そうした現状を鑑みるに、フレキシブルな就労形態である派遣労働は、高齢者の就労促進を図る上では適した制度だといってよいだろう。以下においては、この労働者派遣が、高齢者就労において果たしえる役割とその類型、そして、今後一層の成果が期待される高齢者の派遣労働（以下「高齢者派遣」という）において、どのような課題があるかを検討し、高齢者派遣の将来性について述べる。

1 節 高齢者派遣の現在

派遣労働者総数³は、2000 年 8 月⁴で 38 万人であったが 2010 年平均では 96 万人と 2.5 倍近くに増えた。55 歳以上に限ると 2000 年 8 月の 3 万人が 2010 年平均で 16 万人になっており、5 倍以上に増えている。派遣労働者総数の割合で見ると、55 歳以上は 2000 年 8 月には 7.9% であったものが、2010 年平均では 16.7% と倍近くになっている。こうした、派遣労働における高齢者層の割合が、派遣労働の社会浸透に伴って高くなるといった現象は、日本に限らず諸外国にも見られる。イタリアでは 2004 年には派遣労働者の 50 歳以上の割合が 3% だったも

¹ WHO が提唱した新しい指標で平均寿命から寝たきりや認知症など介護状態の期間を差し引いた期間

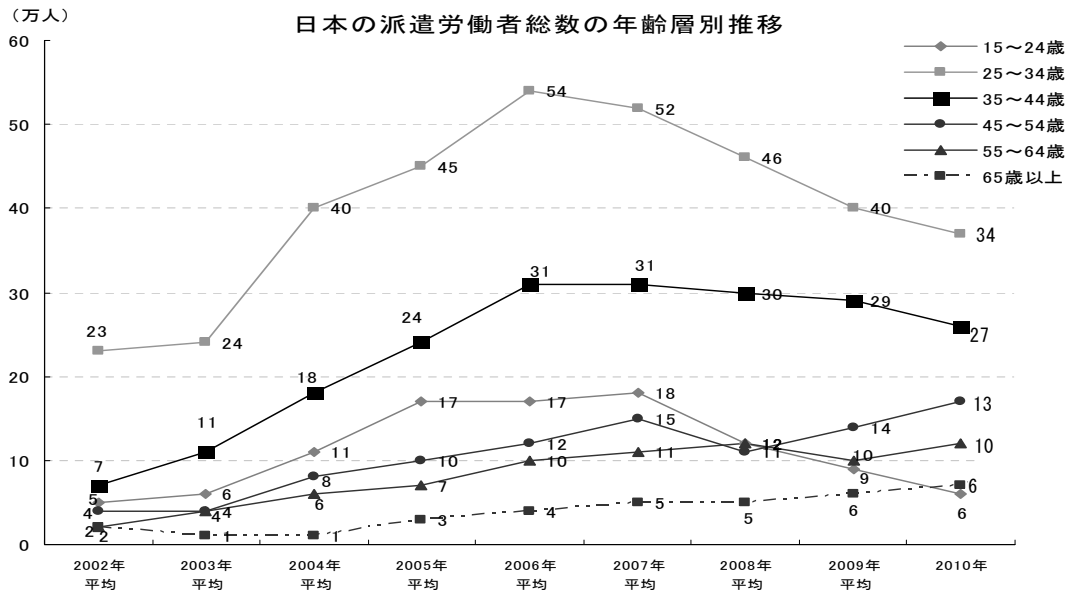
² 出典：平成 18 年版「国民生活白書」第 3 章高齢者の人生の再設計 第 1 節変わる高齢者像
ここでは無障害平均余命を使っている。

³ 「派遣労働者総数」は全て、総務省統計局の「労働力調査」を基にしている。

⁴ 通年での調査は 2002 年から。この年は 2 月と 8 月の調査のみ。

のが、2008年には5%となり、フランスにおいては、同様に50歳以上の割合が1996年に4.1%だったものが、毎年増え続け2008年には8.0%に至っている。もちろん、こうした背景には先進諸国全般に見られる少子高齢化現象があるのだが、それでも、派遣労働者総数で高齢者が増えているということは、高齢者の働き方として適した働き方であろうことには違いない。

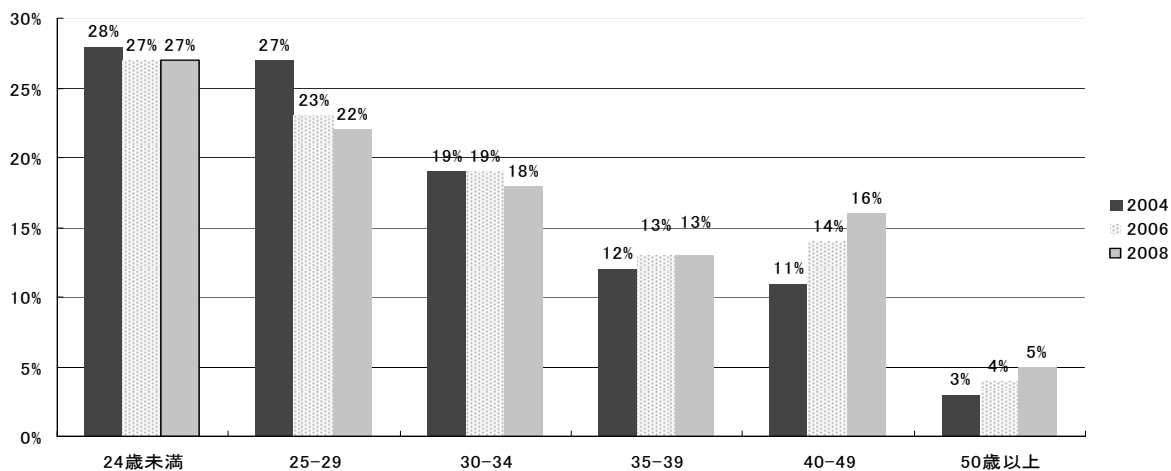
図表Ⅱ-3-1-1



総務省統計局「労働力調査」

図表Ⅱ-3-1-2

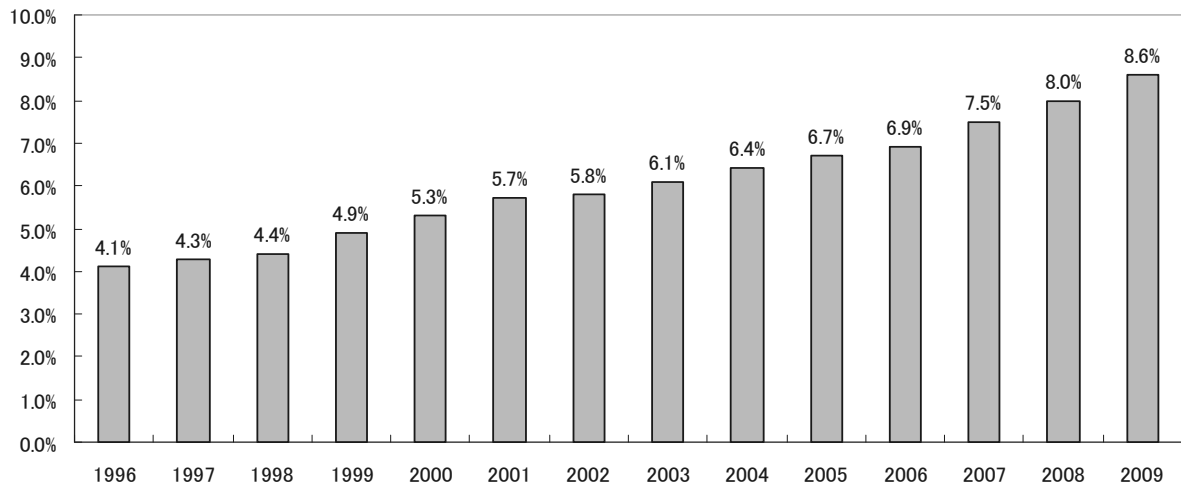
イタリアの2004～2008年の派遣労働者の年代別割合



Ebitemp2009

図表Ⅱ-3-1-3

フランスの50歳以上の派遣労働者の割合



DARES 2010

とはいえ、労働者派遣は国によって様々な形態をとっており、労働者派遣に係る規制がほとんどないアメリカやイギリスのような国もあれば、均等待遇から派遣期間設定、退職金規定までかなり厳格・詳細な規制を敷いているフランスのような国まで存在する。国によって労働慣習も異なることも考え合わせれば、派遣労働とはつまり、自社の支配下にある労働者を別の者の指揮命令下で働かせるといった程度の共通性しかない⁵。しかし、派遣労働者にとっても、指揮命令側（派遣先）にとってもフレキシブルな働き方である、という点では万国共通しており、その理由は、就労する企業の就労規則に縛られることなく、様々な形の労働契約を結べることにある。

日本の労働者派遣の歴史を見ると、こうしたフレキシブルな働き方に注目した、派遣労働による高齢者就労の促進を図る試み（特例）は、過去何度かなされてきた。

主だったものを挙げると、まず1994年に「高齢者に係る労働者派遣事業の特例」が設けられている。派遣受入禁止業務⁶などの一部を除いた業務全般において、60歳以上の者に限り期限1年まで派遣することが可能になった。この特例は1999年12月1日施行の「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」という）改正で、派遣対象業務が原則自由化されたのに伴って廃止された。

続いて、2002年1月1日から2005年3月31日までの時限立法「雇用対策臨時特例法」⁷では、45歳以上の中高齢者について派遣期間の制限が1年から3年に延長された。そして、2004

⁵ 中国などは、雇用代行のようなものも労働者派遣に含めて捉えており、その意味では「自社の配下の労働者を」と言う定義自体も怪しくなってくる

⁶ 港湾運送業務、建設業務、警備業務など

⁷ 正式名称は「経済社会の急速な変化に対応して行う中高齢者の円滑な再就職の促進、雇用の機会の創出等を図るための雇用保険法等の臨時の特例措置に関する法律案」

年 3 月 1 日施行された労働者派遣法改正で派遣期間が、最長 3 年まで延長されたのに伴い、高齢者特例としての役目を終えている。

いずれにしても、高齢者派遣が労働者派遣法の規制緩和に先行する形で特例を設けてきた事実は、労働者派遣制度の自由度を増すことが高齢者の就労を促進するという認識があったからである。

では、こうした試みの帰結として、現在の高齢者派遣は現在、どのような形態で事業化されているのだろうか。もちろん、スポットでもフルタイムでも高齢者という枠にとらわれずに就労する派遣労働者も多くいる。また、日本に労働者派遣制度が確立されて（労働者派遣法が施行されて）25 年が経つことから、従来の派遣労働者自体が高齢化しており、そうした事情で、高齢者派遣の枠内に入ってきた派遣労働者がいることも念頭におく必要がある。事実、大手と言われる派遣会社ではこうした高齢者層が増えている。

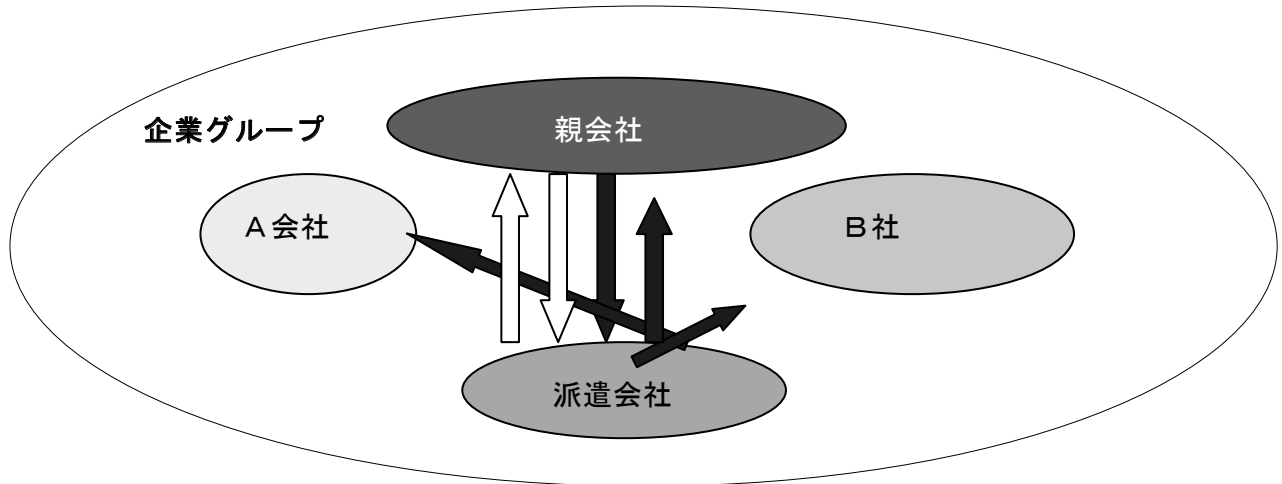
しかし、以下に述べる 3 つの高齢者派遣の形態は、事業として（採算ベースに乗るか否かは別として）高齢者派遣を行っている場合の類型である。

1. 継続雇用施策としての高齢者派遣

2004 年 6 月に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、高齢者雇用安定法）が改正された。高齢者の安定した雇用の確保等を図るため、事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければなくなり、高齢者等の再就職の促進に関する措置を充実する他、定年退職者等に対する臨時的かつ短期的な就業等の機会の確保に関する措置の充実を図ることとなった。

この法改正の影響を受ける形で、いわゆる「資本系」の派遣会社では、親会社ないしグループ会社内での継続雇用施策として、高齢者派遣を実施しているところが出てきている。この仕組みは、以下の図のように親会社ないしグループ会社の定年退職者を、本人同意のもとでグループ内の派遣会社に登録させ、そこから、親会社ないしグループ会社に労働者派遣をして働いてもらうというものである。

図表Ⅱ-3-1-4



この形態の高齢者派遣では、元在籍した会社、それも同じ職場に派遣するといった形態を採ることが多い。とはいえ、グループ会社という範疇まで派遣先を拡大検討するケースもあるので、むしろ、企業グループ全体での方針施策とってよいであろう。ただし、継続雇用施策ではあるが、労働者派遣としての方針は以下の2点について異なる傾向を見せている。まず、定年退職者の処遇をどうするのか、そして次に、継続雇用において定年退職者の要望をどの程度受け容れるのか、である。

① 定年退職者の処遇については、以下の2つの傾向に分かれる。

a. 定年前の処遇を尊重するケース

通常と同派遣業務に支払われる賃金よりも大幅に割り増した賃金を支払うケースで、定年前の処遇に連動するような形で派遣労働者としての処遇を考慮する。中には賃金上は定年前と遜色のない処遇をする派遣会社もあるようだ。

この場合、派遣先となるグループ会社では、それに見合う派遣料金を支払う（派遣会社側に利益が出るか否かは別にして）ことになる。それなら、直接雇用でもよいのではないかとも考えられるが、1年間毎の契約見直しをすることに意義があり、その際に派遣先側の事情を考慮した契約見直しの可能性を担保しておくことが重要なのである。

b. 優秀な労働力を比較的安価に受け入れようとするケース

一般には、定年後の再雇用などでは賃金が減額される企業が多い。継続雇用とは、老齢年金支給年齢までの生計確保として、働く場を提供するものであるとする認識からである。

当然、継続雇用における派遣労働においても同様の考え方が存在する。（通常の労働者派遣に比べて若干の優遇をすることがあるとしても）これは、優秀な人材に相対的に低い賃金で働いてもらうということに、継続雇用の意義を見出だすというこ

とでもある。

定年前の処遇を考えると不満を持つ労働者もいるとは思われるが、労働者にとって、慣れ親しんだ職場で従来どおり（といっても地位や肩書きは異なるが）あるいはそれに近い形で働けるとなれば、不安や抵抗感も少ないことから、通常の再雇用をされる状況ほとんど変わらない。

やはり、aとbどちらにしても親会社の意向・考え方というものが派遣労働者の処遇に大きな影響力を持っているのだが、長年勤めた職場文化に慣れ親しんでいる定年退職者にとっては受け入れられやすい条件の整備はなされている。

② 継続雇用において定年退職者の要望をどの程度受け入れるのか、親会社の方針は明確に示される。

a. 従来（つまり定年前）の職場での受け入れを前提とするケース

雇用する事業者は替わっても、ある意味そのまま働いてもらうということでは、定年のかなり前から、ほぼ従来どおりの業務成果を期待されているケースといえる。ある意味、雇用関係を除けば、定年延長と環境的に何ら変わりはない。

b. 定年退職者の要望を広く受け入れるケース

定年後の継続雇用を図ることが一義的であり、どのような業務を通じて派遣先（つまり定年前の所属ないし系列会社）に貢献するのかは、本人の意向次第だというケースである。従来の職場を望んでもよいし、全く異なる業務で就労することも構わない、というようになり寛容な受け入れ方といえる。例えば、研究開発職だった者が、定年後は駐車場管理の仕事を希望すれば、そのような職場を探して派遣をする。当然、こうした要望に応えるには、多くの就労場所を持たないと無理であるから、必然的にかかなりの大企業グループでないと実現できない。

この①②の組み合わせには型があり、①bと②aの組み合わせがかなり多い。つまり、「従来どおり働いてもらうが、賃金は下がる」といった、通常の定年後再雇用で見られる典型的な就労形態である。一方では、それに対してかなり少ないと思われるが、①aと②bの組み合わせ型も存在する。この組み合わせは、業務に処遇が連動しないので、かなり幅広い選択が可能になるが、従来と異なる業務に就こうとすると定年退職者の就労先は、元所属会社以外のグループ各社になる可能性は高そうだ。

しかし、継続雇用制度とは、現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度である。その定義上、大別すると次のような制度がある。

➤ 再雇用制度

定年に達したことによりいったん雇用契約を終了させた後に新たな雇用契約を締結すること。

➤ 勤務延長制度

定年に達した際、従前の雇用契約を終了させることなく雇用を継続すること。

これらの定義では、継続雇用制度とは元所属した会社での直接雇用を前提としていることから、果たして労働者派遣を利用した継続雇用制度は、本来あるべき形態と言えるかは疑問である。就労先がグループ会社内であり、かつ雇用主がグループ会社であるという点に許容範囲が見出せる、といえるだろうか。今後、解釈上の整理が望まれる。

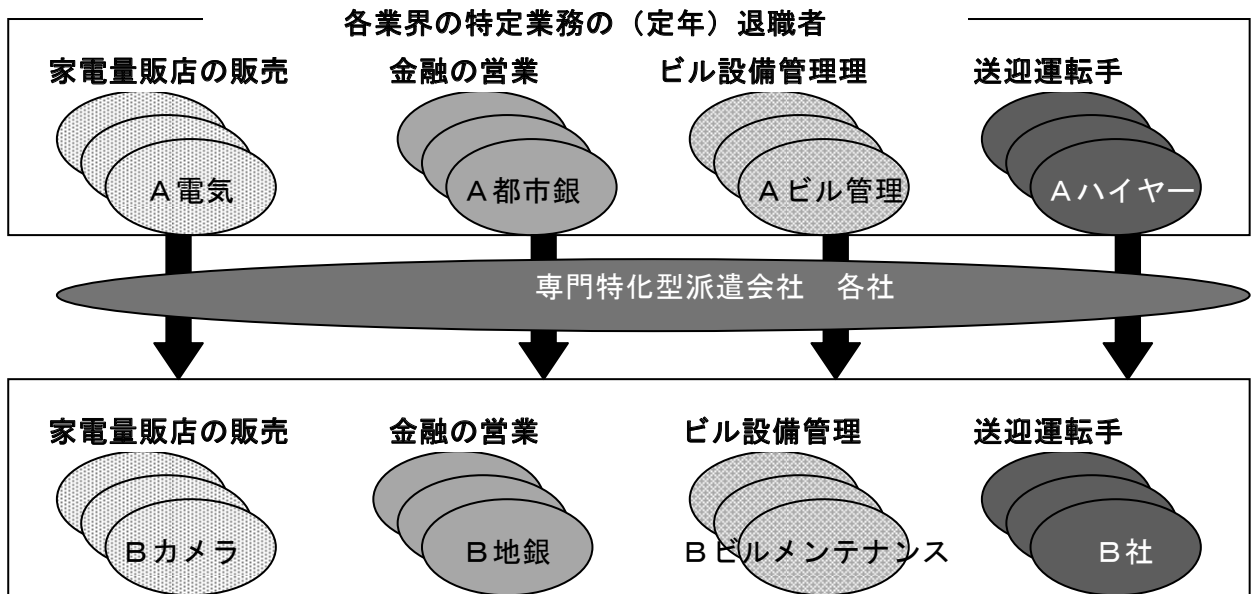
2. 専門特化型の高齢者派遣

高齢者就労に期待される資質として上げられるものの1つは、経験に裏打ちされた業務遂行能力である。職場管理能力や情報発信能力、あるいは職場の人間関係を円滑にする能力なども、そうした能力の一環ではあるが、そうした能力は第三者に伝えることが難しいし、実績的な評価がしづらい。労働者派遣といった、比較的短期間で実績が求められる働き方では、やはり、高齢者ならではの「専門性」と見られる明解な業務遂行能力がなくてはならない。希少な資格保有者や高い技術保有者であること、知識や経験に基づいた明確な実績を出せること、長い実務経験から生み出される創意工夫が施せることなど、長い経験＝高い専門性と言えるものが必要である。

こうした専門性は、有資格者はもちろん過去の業務経歴によっても十分客観的な評価が得られるし、業績判断（例えば、売上や業務処理量）をもって評価することもできるため、派遣先としても受け入れやすい。

こうした高齢者＝専門性といった考え方による労働者派遣は、以前から事例は少ないと思われるが、モデルケースとしては存在していた。例えば、ベンチャー企業を立ち上げた若年者が、経験豊富な財務・経理の経験者を労働者派遣で受け入れる、というものである。このモデルケースを、高齢者の派遣事業としたものがこの専門特化型の高齢者派遣である。

図表Ⅱ-3-1-5



この形態の労働者派遣では、事業としての成立過程に3つの型がある。

① 専門業務の派遣を進めるうちに、結果として高齢者派遣が多くなった型

専門性の高い業務の労働者派遣は、高付加価値サービスとしての派遣会社でも提供を考えるものである。しかし、市場のニーズが高い専門性を有する労働者は、募集してもなかなか集まらない。従来の在籍事業所を退職して一時的に労働市場に登場することはあるが、派遣労働に就いたとしても在職期間は短い。自身の市場価値に敏感であるし、それによって就職先を見つけられれば、かなり高い確率で就職できるからである。とはいえ、そうした人材を育成するにも時間と経費の先行投資があることから、その回収までを考えると派遣会社としてはかなり実現が難しい。専門性が高いと思われる業務ほど、教育のための投資額は高くなる。

そこで、そうした人材をある程度安定的に確保しようとするれば、定年後になって再就職が厳しくなってきた人材という結論に至ることになる。それゆえ、専門性の高い業務の労働者派遣を実現しようとして、結果として高齢者を派遣するケースが多くなるのである。この型では、同一業務での派遣シェア率の高い派遣会社になる。業務的には、研究開発職や、販売職などがそれにあたる。

② 高齢者就労の場を確保する目的で、経験業務で働ける場を労働者派遣で求める型

高齢者就労の場を設けるには、どのようにした人材サービスのモデルがよいかという視点から設立された派遣会社がこの型になる。目的自体から、高齢者が多いのは当然であるが、事業の運営方法自体は①に近い。つまり、①が結果として高齢者にターゲットを絞ることになったのに対して、②では初めから高齢者に絞って特定業務の経験者を募る形態になっている。ただし、高齢者の派遣事業を当初から明確に意識した事業なの

で、多くの高齢者就労に配慮した事業設計をしている。というのは、「専門性」というよりは「経験業務」に軸足を置いた業務に特化していることである。希少な有資格者や、特殊専門技能というよりも、比較的多くの就労者がいるが、一般企業がその業務で採用募集をかけても、なかなか人が集まらないといった業務である。財務経理、送迎ドライバーやビル設備管理などがそれに当たる。

③ 高齢者の短時間勤務希望を活かし、オプションサービスとしての労働者派遣を取り入れている型

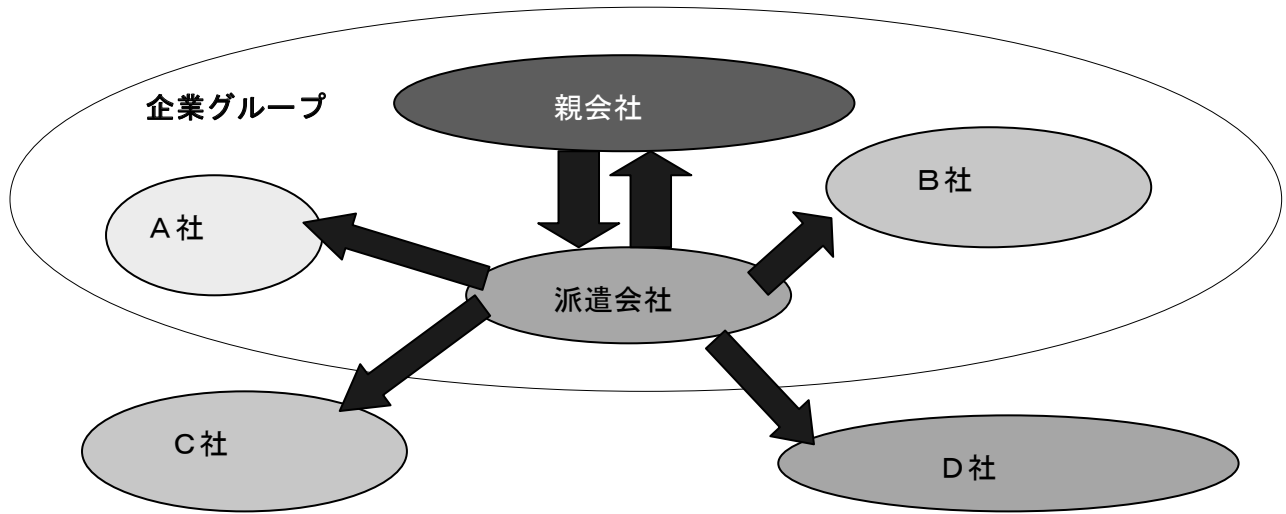
①②に比べるとケースは少ないが、高齢者の知識・経験を活かしながら労働者派遣をオプションサービスとする型がある。高齢者には在職老齢年金制度などの事情で、短時間勤務を希望する者も多い。(2の(3)で詳述)中には企業年金制度によって、敢えて働く必要がないという者もいる。こうした理由のある高齢者は、せっかくの知識・経験を発揮する場はかなり限定的になる。そこで、それを活かしてもらうために、フルタイムではなく短時間の限定的な業務に就いてもらい、その能力を発揮してもらうことが理想的である。こうした形態でのサービスでは、派遣事業そのものが主事業ではなく、別の事業が主事業でそれをフォローするサービスとして、労働者派遣をするというケースが多い。例えば、社員教育事業などが想像しやすい。つまり、座学としての教育事業に、オプションとしてOJTを行うための人材を派遣するといったようなサービスである。これであれば、フルタイム勤務の必要もなく、高齢者が持つ知識・経験を発揮することが可能である。

3. 継続雇用施策と専門特化型との中間の高齢者派遣

専門性に視点を当てた労働者派遣を考えた場合、継続雇用施策の一環として、定年後の労働者を、親会社やグループ会社の枠外に派遣するといった事業モデルも可能となる。いわば、「(1) 継続雇用施策としての労働者派遣」と「(2) 専門特化型の労働者派遣」の中間型である。

そもそも労働者派遣で求められるものは、年齢に係らず実務遂行能力である。その意味では、「高齢者」という括弧書きなしでも、労働者派遣の中で高齢者が活躍できる場はあるはずである。ましてや、知識や経験を要するような業務（必ずしも特に特筆するような専門性ではなくとも）で労働者派遣をするのであれば、それは自ずと高齢者になりやすい。派遣会社の社会的な役割が求人と求職者のマッチング機能であるならば、何も継続雇用に限らずに、高齢の求職者には積極的に働く場を提供すべきである。継続雇用制度においては、先述のように、労働者派遣という形態に疑義があるものの、やはり、高齢者の知識・経験を広く社会活用してもらうには、親会社やグループ会社といった制限の中でのみ、就労の場を求めるのではなく、広く外部に目を向けて働く場を求めていくことも必要であろう。

図表Ⅱ-3-1-6



2 節 高齢者派遣の課題

高齢者の派遣は1のようなビジネスモデルを主体として進行しているが、高齢者派遣が順調に促進されていくには、幾つか検討を要する課題が存在する。

1. 派遣先の意識

高齢者の派遣は経年で増える傾向にはあるが、実際には未だ派遣先の受け入れには抵抗感のあるところが多いという派遣元の声がある。「指揮命令がしづらい」「業務に機敏に対応できるか不安がある」といったような、高齢者特有の印象があるためである。しかし、そうした特徴は、高齢者に限ったものではなく、むしろ属人的なものであり、実際に有能な高齢者であれば、受け入れ後にそうした印象が払拭され、経験値の高い高齢者だからこそといえる配慮や判断が、高く評価されることは多い。

しかし、派遣元としてはそうした印象を何ら根拠のないものとして、簡単に一蹴できるわけではない。それに該当する風聞がある以上、高齢者派遣を推進しようとするれば、こうした印象をできる限り払拭するための配慮が必要である。事実、派遣元からも、「定年前の処遇や地位にこだわる方もいる」という声を聞くし「何ができますか」という問いに「部長ができます」と答えた高齢者がいるといった、笑い話も耳にする。

こうした印象は一つの事実をもって固定化されてしまいやすい。専門性が高い業務の場合、1事業所で派遣労働者を多数受け容れるというケースは少なく、1、2人というケースが一般的である。そこに派遣された高齢者に対して、派遣先が先述のような印象を一旦持つてしまうと、それに続く高齢派遣労働者の受け入れは難しくなる。

さらに難しいのは、高齢者本人には善意の意見具申のようなものが、マイナス評価に結びついてしまうことがあるということである。業務遂行に自信があると、つい現状の業務の進め方ややり方に目が行きやすい。そこで、高齢派遣労働者が業務の進め方に改善を申し込んだりすると、派遣先の指揮命令者には批判・否定と受け取られるというようなケースである。こうした場合、確かに派遣先側のマネジメント能力自体に問題があることも多いのだが、やはり感情の縛れに至るとなると修復は難しいことも多いし、それがその後の高齢者派遣に対する否定的な見方に繋がりがねない。

その対策として、派遣前の十分なカウンセリングに力を入れている派遣会社が多い。派遣登録時において、精神面でのリセットを促すというような方法である。「初心に帰る」「謙虚になる」といった、心の持ち様、新人感覚といったものを、事前に言い含めておく。こうした役割を果たす派遣元従業員というのは、相応のカウンセリング能力が必要である。また、登録した高齢者が抵抗なく意見に耳を傾けられるように、意識的に高齢者をカウンセラーに配置する派遣会社もある。

2. 労働の理由

前述の就労前カウンセリングにおいて、もう1つ重要な役割がある。それは、登録者の労働が何に起因しているか、つまり働く理由を派遣元がしっかりと把握しておくことである。労働するという事は、収入を得るということと直結するが、この収入を得る理由が、高齢者の場合、通常の派遣労働者よりかなり多様であることに留意する必要がある。

主婦や学生が派遣労働に就く場合であれば、おこづかい稼ぎや生計の補助といった理由もあるが、そうでなければ働くということは生計を得るためといった理由が一義になる。

しかし、高齢者派遣の場合、就労の理由は多岐に亘る。健康のためや社会参加といった理由もあれば、自宅に居場所がない、暇だから、といった消極的な理由もある。おこづかい稼ぎといっても、自分自身で使うことを想定しているだけではなく、孫におこづかいをあげるという動機で働くこともある。こうした労働の理由は、自ずと派遣労働に対する労働者本人の意識に直結する。つまり、先述したような精神面でのリセットを促すことに対して、登録者にきちんと動機付けをするための導線となるのである。

そしてまた、派遣元は求職者に紹介する派遣先や業務内容等を、そうした求職者のもつ労働の理由といったものから、検討しなくてはならないことも多い。賃金に対する満足度等も、就労理由に応じて変わっていくものだ。

ここで登録者の労働の理由を探ることは、以下2つの点に留意をする必要がある。

まず、本人の言うところの働く理由が必ずしも真実ではないことがあるということである。例えば、生計を得るといった目的自体が、まれに直接的に語られない、といったことが起きる。高齢者の場合、こうした直接的な理由の表明を意識的に避ける傾向がある。おそらく、恥ずかしいといった理由なのだろうが、そうした理由の場合こそ、派遣元は派遣先の選択に

配慮を要することになる。つまり、生計を得るために働くとなれば、いくら必要なのか、老齢年金の受給状況はどうなっているのか（受給年齢までまだ時間がかかるのか、あるいは、後述するように在職老齢年金制度を理解しているのか）などの、仕事紹介する上でかなり重要な要因が把握できなければならない。

もう1つは、高齢者本人が、実のところ派遣労働に就く理由が不明確であるということもある。こうしたケースでは、安易な気持ちで就労する結果になりやすく、先述のような派遣先とのトラブルに陥りかねない。理由が不明瞭であれば、まず動機付けをすることをしなければならないし、派遣労働で働くための意味や意義を論すべきであろう。

いずれにしても、派遣就労の理由を明解にし、積極的な労働意識を持って派遣就労してもらうために、時間をかけて真摯なコミュニケーションを図るべきである。

3. 在職老齢年金制度

上記のような派遣元の配慮に委ねられる課題とは別に、制度的な課題もある。在職老齢年金制度である。高齢者がフルタイム勤務を望まないのは、何も健康面からの不安からだけではなく、この制度に由来することも多い。老齢年金を受給している高齢者にとって、働いて収入を得ると受給額が減る、ないし受給できなくなるといったこの制度はフルタイム就労の障害となる。

まず、派遣元は高齢者派遣を行うに際し、同制度の周知に配慮しなくてはならない。制度自体を知らない高齢者も多いからである。同制度を知らず派遣就労したところ、老齢年金が減額された、受給できなくなったとなれば、労働者自身にとっても本意ではないであろう。現行の対策としては、厚生年金保険の加入要件を満たさないか、減額にならない収入範囲で働くか、の選択をするしかない。対策としては、短時間労働や、短期間労働、週3日といった働き方を選ぶことになる。

しかし、派遣労働者だけではなく、派遣先、派遣元にとっても、この制度があるがゆえに悩ましい問題も生じている。派遣先からはフルタイム就労の依頼も多く、それにどう派遣元が応えるか、ということである。こうした場合、派遣元が推奨するのは、2名シフト勤務のようなワークシェアリングである。2名でシフトを組むことで、在職老齢年金制度に抵触しないようにする（まず、厚生年金保険に加入できないケースが多い）。派遣先としては、業務引継ぎの手間や、指揮命令の不便さから抵抗感を持つケースも多いようであるが、高齢者に対して持たれがちな健康面の不安を払拭させるということから、一定のシフト勤務の受け入れ成果は出している。シフト勤務であれば、不慮の欠勤などへの対応も可能であるし、一方の退職があった場合、後任手配までのもう一方によるフォロー対応などの利点もある。ただ、それでも、フルタイム勤務を望む健康闊達な高齢求職者にとっては、在職老齢年金制度が大きな障壁であることは間違いない。

派遣元では、派遣労働者に対する制度の周知に留まらず、営業担当者に対する年金制度全

般の教育で派遣労働者への細かいフォローを図ったり、専門の相談窓口を設けるなどで、高齢者派遣の下支えに尽力している。

4. 教育

教育訓練については、望まない高齢者が多い。従来 of 経験を活かしたいという者が多いためだが、就労に際して必要な教育（例えば、セキュリティや情報保護、安全衛生など）は、たとえ当該業務のベテランであっても必ず施す必要がある。

ただ、中には定年後の時間を使って、多くの資格を取得するようなケースも見られるが、実際にそれを実務に活かすことには自ずと限界がある。実務経験がなく、単なる資格保有だけでは、高齢者としての優位性つまり知識・経験といった点が活かさない。自己啓発として、資格取得に励むことを否定するわけではないが、安易な教育研修の奨励や、資格取得の勧奨などは、高齢者派遣では慎むべきかもしれない。

5. その他の課題

高齢者がゆえに健康面などの不安が言われることが多いが、実際には定期健康診断を受けている限りあまり心配をする必要はない。高齢者は自身の健康状態に敏感であるとの見解を示す派遣元もあり、自己管理ができていくケースがむしろ多いという。一般に持たれがちな高齢者＝健康不安として心配されるほどではないようである。（中には、年2回の健康診断を義務づける派遣会社もあるが）むしろ最近では、高齢化が進む中で、高齢者自身が親の介護などの問題で就労できなくなるというようなことが、課題としてあがってきている。

派遣先でのトラブルも、(1)の抵抗感の払拭がなされれば、通常の派遣就労と何ら変わらないフォローで十分である。特に継続雇用制度としての派遣労働の場合、職場環境への順応度も高く、フォロー自体を要しないという派遣元も多い。

3節 高齢者派遣の将来性

少子高齢化の中で、高齢者就労は今後増えていくのは間違いないが、高齢者の派遣労働が増えるかということ、意見は分かれる。1つは、高齢者の就労には労働者派遣という制度の柔軟性が適しているから伸びていくであろうという考え方。もう1つは定年延長が広まれば、高齢者が労働市場に出ることがなくなり、結果として高齢者派遣は伸びないであろうという考え方である。

2010年の就労条件総合調査（厚生労働省）によれば、9割の企業は定年延長ではなく、継続雇用で対応していることから、現在のところは、前者の意見が優勢である。この状況は、当面変わらないだろう。継続雇用は労使双方にとって選択的な制度だから、企業としては、定年延長をして一律雇用するよりも、経費負担リスクを低くできるからである。

では、高齢者派遣はどのように伸びていくであろうか。現在の高齢者派遣の形態ごとに、その将来性について考えてみたい。

専門性を中心にした高齢者派遣の可能性は、今後も様々なビジネスモデルに昇華していくであろう。ただし、業務単位で見た場合、その専門性＝希少性を売りにする以上、専門業務毎の派遣人数自体はそう多くなならない。当面はニッチな業態とならざるをえない。しかし、ここが重要なのだが、この形態は高齢者派遣を市場に浸透させること自体にその存在意義を持っている。高齢者派遣が広く社会に浸透していけば、専門性のハードルも徐々に下がり、政令5号業務（機器操作業務）や、自由化業務に分類される様々な業務でも満遍なく高齢者の受け入れが進むことが考えられる。ただし、その変化は遅々としたものに違いない。それでも、将来的に高齢者派遣といったカテゴリーに縛られることなく、満遍なく様々な年齢層が派遣労働に入ってくれば、派遣労働は年齢層に縛られない働き方、能力重視の働き方として日本の労働慣習に変化をもたらしてくれるであろう。その意味では、労働人口が高齢化し減少しても、一定の派遣労働者総数は確保されていく可能性があり、高齢者派遣の発展が派遣就労をより広い層に浸透させ、労働者派遣の社会的機能をより高めてくれることとなろう。

むしろ、多様な可能性、そして近未来的に伸びていく可能性を感じさせるのは、継続雇用施策としての高齢者派遣の発展である。実際には、継続雇用施策として機能する労働者派遣は、グループ会社内での派遣に限れば収益面では厳しいところが多く、いかに外売りをしていくか、つまり、「継続雇用施策と専門特化型との中間の労働者派遣」に移行する道を選ばないと、高齢者の派遣事業部門の経営は難しい。場合によっては継続雇用施策から、自グループの定年者を対象とした専門特化型の高齢者派遣に完全にシフトするところも出てくるかもしれない。そうすれば、事業自体は自立的に経営できる可能性は高い。専門特化型のサービスは付加価値が高く、自社の定年者を対象とすることは、求職者の囲い込みを可能にするからである。特定業務に強い派遣会社と言うブランド力が付くようになれば、企業からの派遣依頼が集まることになるし、外部からの登録希望者も増えるかもしれない。

一方で、子会社として派遣会社を持ち、そこに継続雇用対策を図らせるという施策は非効率と見られていくかもしれない。むしろ、外部の派遣会社にそうした機能を果たさせた場合の方が、派遣料金などのミクロの視点では割高になるかもしれないが、組織そのものを持たないことでマクロ的には経費削減になることもありえる。

こうした、外部派遣会社を利用した継続雇用施策としての高齢者派遣は、別の可能性も想起させる。派遣会社を系列に持たない中小企業が、定年後の元社員を一旦派遣会社に登録させ、そこから派遣労働者として再度受け容れる、といった施策を講じることも可能である。派遣会社の側から見ると、中小企業では1社毎の受け入れ人数は少ないが、こうしたサービスで多くの顧客を受け入れることで、事業体として成り立つことは十分可能と考えられる。

こうして見ていくと、採算的に厳しい継続雇用施策の労働者派遣ではあるが、多様な進化が想定される分、近未来的な展望は開けているように思われる。問題は、こうした派遣形態

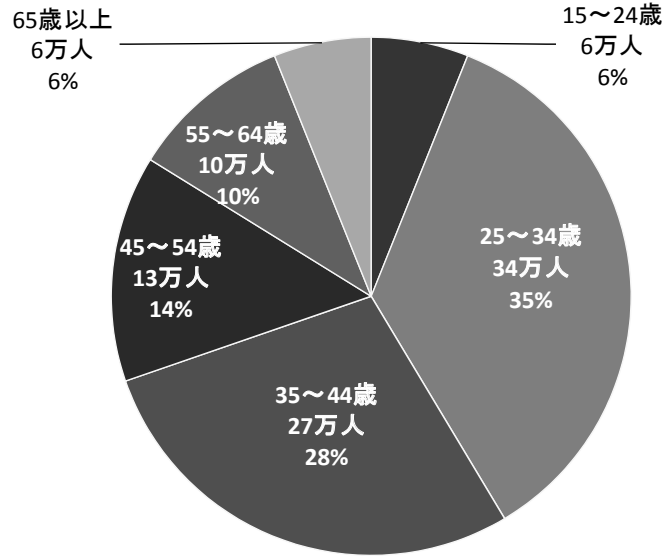
が、継続雇用施策として評価されるかの 1 点にかかっている。企業グループ内での派遣よりも、外部に登録させる派遣では一層ハードルが高い。しかし、広く定年退職者の職場を確保するという目的を果たすには、労働者派遣という選択は、そのフレキシブルな面だけでなく、広く就労先を確保し職場開拓を可能にするといった点でかなりの利点がある。継続雇用には労働者派遣が理にかなっている、という 1 点に社会が気づけば、高齢者派遣の発展は飛躍的に伸びていくであろう。

さて、以上のように高齢者派遣は、遠近共に将来的にはいろいろな可能性が潜んでいる。楽観的過ぎる見方だとなご指摘もあろうが、図表Ⅱ-3-1-1 で見たように高齢派遣が伸びていることは事実である。高齢者派遣が、今後も発展していく可能性は高い。そして将来的に派遣労働が年齢に係らない働き方となることは間違いない。また図表Ⅱ-3-3-1 のように高齢者では男性の割合がかなり高くなっていることから、高齢者派遣の発展は男性派遣労働者を増やして、将来的には男女差のない派遣労働も実現するかもしれない。高齢者派遣の将来性として見えるのは、エイジフリー、ジェンダーフリーの働き方としての派遣労働の実現である。

図Ⅱ-3-3-1

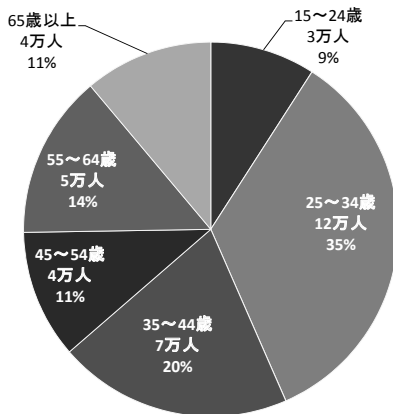
派遣労働者の年齢別構成（2010年）

n=96万人



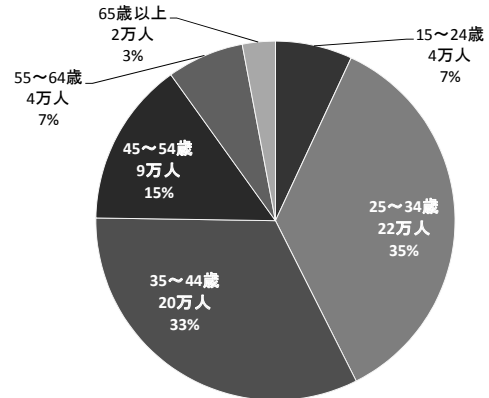
派遣労働者の年齢別構成（2010年 男性）

n=35万人



派遣労働者の年齢別構成（2010年 女性）

n=61万人



総務省統計局「労働力調査」

(河邊彰男)