

# 「労働者派遣制度に関する意見」を発表

労働者派遣制度が、非正規労働者の雇用不安などを背景に規制強化の方向で見直されようとしている。こうしたなか、関経連では昨年12月8日に政府・関係各省に対し意見書「労働者派遣制度に関する意見」を建議した。意見書では、関西の中堅・中小企業の意見をふまえ、検討されている製造業務の派遣や登録型派遣の原則禁止、「直接雇用のみなし」規定の創設、派遣先の団体交渉義務については再考すべきであることを主張した。

労働者派遣法については、第174通常国会において改正法案の提出が予定されているが、当会としては、今後とも同制度の改正動向を注視するとともに、非正規雇用問題に関する政策提言に取り組む。

## 労働者派遣制度に関する基本的考え方

### 労働者派遣の現状

労働者派遣制度の施行後20数年が経過するなか、派遣という就業形態を選択して働く労働者の数は140万人を数えるまでになっている。同制度は労働市場全体からみれば労働力需給調整の仕組みとして、また、企業からみれば質・量両面において労働力の安定的・弾力的確保策として機能している。加えて、労働者からみれば、多様な働き方の選択肢を提供する制度の一つとして定着している。

### 制度検討にあたっての

#### 基本的な視点

経済のグローバル化に伴う国際競争の激化などにより、企業は従来以上に柔軟で果敢な経営判断を迫られるようになってきている。その結果、これまでのように、すべての労働者について企業が長期の雇用責任を負担することは次第に困難なものとなりつつある。また、労働力の需給調整は量的な側面のみならず質的な側面からも重要なものとなっており、その両面から最適な運営をはかるべくさまざまな施策を講じる必要性が生じている。

こうした状況を勘案するならば労働者派遣制度のあり方を検討する際は、企業の競争力強化を念頭におきつつ、雇用の安定との調和をはかり、派遣労働者の類型や希望などさまざまなニーズに配慮する、といった視点からの検討が必要となる。そして、具体的な検討にあたっては、いかにこれら考慮すべき要素のバランスをとるかが重要である。

## 個別意見項目のポイント

### 派遣労働形態別

#### (1) 製造業務の派遣と

##### その原則禁止について

現在、製造業務の派遣については、雇用の不安定さ等を理由に原則禁止を求める声もあるが、仮に製造業務の派遣が禁止された場合には、正規労働者の雇用調整が難しいわが国においては、企業内におけるフレキシブルな労働力の需給調整が困難なものとなることから、国際競争力を維持するため海外への生産シフトを進める企業の増加が予想される。また、それに伴い、部品等を納入する企業なども国内ではなく、海外に求められることになる可能性が高い。そうであれば、海外への生産シフトが難し

い比較的規模の小さな企業においては、経営基盤そのものへの影響が懸念される。

関西地域には、電機・機械・化学などの産業分野において技術力のある中堅・中小企業が数多く存在しており、このことが関西経済の「強みと潜在力」の源泉ともなっている。製造業務の派遣禁止は、海外への生産シフトが難しい企業への影響のみならず、ものづくりを支える中堅・中小企業群の競争力を削ぐ可能性もある。したがって、その影響を考慮するならば、製造業務の派遣禁止はなされるべきではない。

#### (2) 登録型派遣と

##### その原則禁止について

常用代替及び雇用の不安定さ等への懸念から、政令で定める26業務（以下26業務）以外の自由化業務については、派遣会社が常時雇用する労働者の派遣を除き、派遣を認めないとする議論（登録型派遣の原則禁止）がみられるが、こうした規制強化が実施されれば、企業にとっては量的、質的にも迅速かつ柔軟な労働力の確保が現在よりも困難になる。また、それ以上に懸念されるのは、ライフスタイルやライフステージに沿った働き方を選択しようとする労働者に

対する影響である。したがって、登録型派遣については、労働市場における迅速なマッチングの仕組みとして、また多様な働き方を実現するための仕組みとして、これを維持すべきである。

### (3)日雇派遣と

#### その原則禁止について

日雇派遣で働く労働者の生活の不安定さや困窮状況を背景に、現在、日雇派遣の原則禁止が議論されている。しかしながら、日雇派遣が禁止されれば、これまで短期派遣という形態で働いてきた者の雇用機会が失われる可能性は大きい。むしろ、日雇派遣労働者を含む短期派遣労働者の雇用を安定させる趣旨からは、国による労働者の教育・職業訓練に対する支援、あるいは社会保障の問題として、これを考えるのがより適切である。したがって、日雇派遣については、一律に禁止するのではなく、雇用管理の改善を前提に、日雇派遣を働き方の一つとして認めつつ、有効なセーフティネット策を講じることが検討されるべきである。

### 個別規定

#### (1)「直接雇用のみなし」規定の

##### 創設について

現在、いわゆる違法派遣を対象に、派遣先による直接雇用の規制強化の一環として、「直接雇用のみなし」規定の創設が議論されている。しかしながら、労使間の合意が存在しないにもかかわらず、派遣先に対して派遣労働者の直接雇用を「強制」することは、使用者の「採用の自由」を否定し、労働契約の合意原則(労働契約法6条)にも反する。

26業務と自由化業務の区分に関する解釈・運用が必ずしも明確ではな

く、26業務で派遣を受け入れている場合であっても、期間制限違反の違法派遣として問題にされるケースなども見受けられる現状のもとで、派遣先の意思とは関係なく、派遣先に雇用契約が移転されたとみなされるようなことになれば、いま以上に現場の混乱は避けられない。加えて、労働者の働き方の多様性担保という点においても問題であり、結果として雇用の減少を招くことに繋がる懸念もある。解雇権濫用法理や雇止め

#### (2)派遣先による

##### 団体交渉義務について

現在、派遣労働者の就業に関しては、派遣先にも一律に団体交渉義務を課す法改正が議論されている。しかし、このような議論は、派遣先が例外として団体交渉義務を負う場合の範囲を限定的に示した最高裁判決(朝日放送事件・最三小判平成7.2.28)の内容を超えるものであり、労組法の基本原則を変更するものとして、極めて問題が多い。

また、派遣先にも団体交渉義務を課すということに関しては、交渉事項に関する詳細な議論とともに、それが企業内労使関係の枠組みに変化をもたらす可能性等についても検討が必要である。

#### (3)グループ企業内派遣の

##### 制限について

グループ企業内派遣の拡大に伴って、これを規制すべきとの議論も存在するが、このような規制によって、

グループ企業内における人材の適正配置=マッチング機能が制約され、企業の効率的運営が阻害されるおそれもある。

労働条件の引下げなど、不適切なケースについてはこれを是正する必要があるとはいえ、そうした必要を超えてグループ企業内派遣を一律に制限すべきではない。

### わが国経済の持続的発展と雇用の安定をめざして

労働者派遣制度の見直しについては、企業の現実をふまえたものでなければならず、また、制度を見直した結果、派遣で働く労働者の雇用機会がかえって失われるようなこともあってはならない。

派遣労働をめぐる現下の議論は、非正規雇用をめぐる議論を象徴するものとなっているが、派遣労働や非正規雇用の問題は、正規労働者の解雇規制、労働条件の引下げなどについて、どのように考えるのかという問題とも表裏一体の関係にある。

今後、セーフティネットの再構築の問題を含め、社会全体における雇用のあり方についてどのように考えるのか。こうした問題を印象論等に流されることなく、事実に基づいて冷静かつ慎重に検討することが何よりも必要である。

加えて、わが国経済の持続的発展と安定した雇用環境を実現するためには、雇用政策のみならず、成長戦略に基づいた一体的な産業政策、経済政策が求められる。

(労働政策部 中島 宏)

※意見書全文は関経連HPに掲載。