

労働者派遣制度に関する意見

社団法人 関西経済連合会

本意見書は、関西の中堅・中小企業の意見を踏まえ提言するものです。

労働者派遣制度は、1986年の制度創設以来、数次の改正を重ね、今日では社会経済に広く普及する労働力の需給調整制度として、欠くことのできないものとして定着している。

一方、様々な格差が社会問題として指摘されるなか、いわゆる正規社員と非正規社員との雇用格差が問題視されている。とりわけ派遣労働については、ワーキング・プアや雇用不安を象徴するものとしてこれを取り上げ、派遣制度自体のあり方を疑問視する議論等も見受けられる。

こうしたなか、2008年11月には労働者派遣法に関する内閣提出法案（第170回臨時国会提出閣法第11号）が、さらに2009年6月には「物の製造」の業務への派遣や登録型派遣を原則禁止とする内容の労働者派遣法改正案（第171回通常国会提出衆法第40号）が国会に提出されるなど、労働者派遣制度については数年前までの規制緩和の流れから反転し、再び規制強化へと向かう流れが強まっている。これらの法案は衆議院の解散に伴い廃案となったものの、同年10月には労働政策審議会において、こうした規制強化の流れを踏まえた労働者派遣制度の在り方に関する検討が再開されるに至っている。

労働者派遣制度の今後の在り方は、企業の経営・雇用戦略はもとより、わが国経済社会に大きな影響を及ぼすものであり、中長期的な雇用政策上の重要論点でもある。それゆえ、労働者派遣制度の見直しに際しては、わが国経済の持続的発展と安定した雇用環境の実現を図る観点から、各界各層の意見を踏まえた十分な議論が必要である。とりわけ、「物の製造」の業務における派遣や登録型派遣の禁止、「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、慎重な議論を望みたい。

このような見地に立ち、当連合会は、労働者派遣制度の見直しに際し、以下の諸点を提言するものである。

I 基本的考え方

1. 労働者派遣の現状

総務省統計局の「労働力調査」(詳細集計、2008年)によれば、雇用者数5,159万人(役員を除く雇用者数)のうち、非正規雇用は1,760万人に達し、その割合は雇用者全体の約3分の1を占めるまでに至っている。

また、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も140万人を数えるまでになっている。労働者個人の派遣就業に対するニーズや企業の派遣労働活用に対するニーズは、今や恒常化しているといえる。正規労働者の雇用調整が難しいわが国においては、労働者派遣制度は、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なっているといえる。

2. 制度検討に当たっての基本的な視点

労働者派遣制度をめぐる議論には、「百年に一度」といわれる経済危機を前提として、あたかも雇用不安は労働者派遣がその根源であるかのような議論も見受けられる。しかしながら、労働力の給源としてこれをみると、非正規雇用全体の中で派遣労働者の占める割合は8.0%、雇用者数(役員を除く雇用者数)に占める割合は2.7%となっている。労働者派遣制度は欠くことのできない制度として定着し、労働者数も一定規模に達しているが、雇用者全体あるいは非正規雇用に占める派遣労働者の割合自体は高いとはいえない。したがって、この点を考慮するならば、雇用不安は労働者派遣がその根源であるかのような議論には無理があるといわざるを得ない。ワーキング・プアや雇用不安の問題については、その背景にある経済の成熟化、国民の意識・価値観の多様化、雇用システムの変容、セーフティネットの現状、教育制度の在り方等を踏まえた、広範な議論が必要である。

わが国企業は、これまで長期的な雇用確保を通じて雇用社会におけるセーフティネット機能の一端を担い、安定的な雇用環境の実現に貢献してきた。また、長期雇用を重視するこのような企業の基本姿勢は、今後も変わることはない。しかしながら、経済のグローバル化に伴う国際競争の激化等により、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おり、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図るべく様々な施策を講じる必要性が生じている。

こうしたなか、わが国における雇用政策に求められているのは、正確な事実認識と中長期的かつ広範な視点であり、これらに基づく慎重な議論である。いかにしてわが国の強み（日本的経営の核心）を維持しつつ、セーフティネットを含め社会全体で雇用を安定化させ、さらには多様な働き方を許容する社会環境・法制度を整備するのか。それが、わが国の当面する課題といえる。

以上のような観点を踏まえるならば、労働者派遣制度の在り方についても、企業の競争力強化（わが国経済の持続的発展）を念頭におきつつ、雇用の安定との調和を図り、派遣労働者の類型や希望等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になる。これらの考慮すべき要素は、相互に矛盾するものではないが、常に一致するものでもない。具体的な検討に当たっては、いかに相互のバランスをとるかが重要と考えられる。

こうした視点から、以下では、まず派遣労働の形態別について検討を行い、次いで改正法案の個別規定について当連合会の考え方を示すこととする。

Ⅱ 労働者派遣制度に関する意見

1. 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

2004年3月1日施行の改正派遣法により、「物の製造」の業務（製造業務）における派遣事業が解禁された。この改正により、景気変動に伴う生産調整が必要な製造業務においても、従来の構内請負に加えて派遣による労働力需要への迅速・機動的な対応が可能となり、その解禁は効率的な要員運営等、企業の競争力強化のみならず、雇用機会の創出と働き方の選択肢の拡大にも貢献するものとなった。

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。そうなれば、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、前述したような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。雇用政策のみならず、産業政策との関連においても再検討が行われるべきである。

このように、国内製造業の海外への生産シフト、中堅・中小企業への影響、わが国経済及び関西経済の活力低下、働き方の選択肢縮小、そしてこれらに伴う雇用機会喪失等への懸念が拭えず、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と考える。

加えて、製造業務の派遣禁止は、派遣サービスの提供が原則自由であることを定めた IL0181 号条約（日本は 1999 年に批准）（※）に抵触するおそれがあるとの意見もある。したがって、製造業務の派遣禁止については、IL0181 号条約との関係も踏まえた議論が必要となる。

※【IL0181 号条約】

IL0181 号条約は、「特定の状況の下で特定の種類の労働又は特定の部門の経済活動」についてのみ民間職業仲介事業所によるサービスの提供を禁止することを認めている（2 条 4 項 (a)）。なお、製造業務の派遣を禁止している先進国はない。

(2) 登録型派遣とその原則禁止について

柔軟な働き方を指向する派遣労働者にとって、また、商品やサービスに関するサイクルの短期化・多様化、業務の需要変動への即座の対応が迫られる企業にとって、登録型派遣は、膨大な登録者数とそのマッチング機能により、双方のニーズに迅速、的確に応えることのできる有効な制度となっている。

登録型派遣の有するそのようなマッチング機能を、常用型派遣（派遣会社が常時雇用する労働者のみの派遣）に期待することは難しい。

この登録型派遣に関連して、常用代替及び雇用の不安定さ等への懸念から、現在、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。

※【26 業務と自由化業務】

26 業務とは、派遣受入期間の制限を受けない、事務用機器操作を始めとする業務（労働者派遣法施行令 4 条に定める業務）を指す。これに対して、自由化業務とは、派遣受入期間の制限（原則 1 年、最長 3 年）を受ける、1999 年の派遣法改正により派遣が可能となった一般事務等の業務（2003 年の法改正により派遣が解禁された製造業務を含む）を指す。

(3) 日雇派遣（派遣会社による雇用期間が 30 日または 2 ヶ月以下の短期の労働者派遣）とその原則禁止について

日雇派遣は、これまで企業による短期の労働力需要に応え、また、短期間だけ働きたいという労働者のニーズにも応えることのできる労働力の需給調整システムとして、一定の役割を果たしてきた。その一方、日雇派遣で働く労働者の生活の不安定さや困窮については、これを問題視する声もある。

こうした社会的状況を背景に、現在、日雇派遣の禁止（派遣会社による雇用期間が 30 日または 2 ヶ月以下の短期の労働者派遣の禁止）が議論されている。しかし、仮に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そのものが失われる可能性が大きい。

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、これを一律に禁止するのではなく、雇い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。

2. 個別規定

(1) 派遣先による直接雇用の規制強化＝「直接雇用のみなし」規定の創設について

現行労働者派遣法は、派遣元による「派遣停止の通知」がある等、一定の要件を満たす場合に限り、派遣先に対して「雇用契約の申込み義務」を課すものとなっており、派遣先との雇用契約や派遣先による「雇用契約の申込み」を擬制するような仕組みは採用されていない。

すなわち、「雇用契約の申込み義務」の違反に対しては、公法上の義務に違反するものとして、行政上の措置（違反企業に対する助言・指導・勧告、企業名の公表）こそ用意されているものの、雇用契約が締結されたものとみなす等、私法上の効果までは認められてはいない。また、「雇用契約の申込み」に当たって、申し込むべき契約を期間の定めのない契約とすることまでは、現行法もこれを要求していない。

こうしたなか、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、このように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、契約自由の原則の基本をなす「契約締結の自由」及び「相手方選択の自由」のいずれの面においても、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）にも反するものであるといわざるを得ない。

違法派遣にその対象が限られるとはいうものの、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実際には見受けられる。こうした現状のもとで、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、企業は採用権（従業員として誰を採用するかを決める権利）を事実上失うことになり、いま以上に現場の混乱は避けられないものとなる。

このように、派遣先による直接雇用の規制強化＝「直接雇用のみなし」規定の創設については、労働契約の基本原則、違法派遣に関する解釈・運用問題、労働者の働き方の多様性担保という点で、解決すべき問題があまりにも多い。加えて、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の法理等、労働契約に関する厳しい規制が既に存在するわが国においては、こうした雇用の硬直化をもたらす懸念のある規制強化

は、違法派遣の是正を目的とするものであっても、これをとるべきではない。

※【期間制限違反】

例えば、事務用機器操作の業務（26業務）で派遣を受け入れている場合、一般事務の業務（自由化業務）が1週又は1日当たりの時間数にして1割を超えていれば、全体としては自由化業務として取り扱われることから、派遣受入期間が既に1年を超えている（自由化業務で派遣を受け入れている場合、過半数組合や過半数代表者の意見を聴取することにより、最長3年まで派遣受入期間を延長することが可能となるが、26業務で受け入れている場合にはその可能性もない）と、期間制限違反の問題が生じることになる。

(2) 派遣先による団体交渉義務について

労働組合法（以下、労組法）は、使用者が「雇用する労働者」の代表者と団体交渉を行うことを正当な理由なく拒むことを禁止している（労組法7条2号）。したがって、労働者と雇用関係にない者が、使用者として団体交渉義務を負うことは原則としてなく、労働者派遣においても、この原則が妥当することに変更はない。

派遣類似の関係において、雇用主以外の事業主であっても、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に労働者の労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて労組法7条の使用者に当たるとした最高裁判決（朝日放送事件・最三小判平成7.2.28）は、その意味で、派遣先が上記原則の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ものである。

こうしたなか、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、上記の判例が認める団体交渉義務の範囲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、極めて問題の多いものであると考える。

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

企業運営の効率化等を目的として企業の組織再編が進むなか、グループ企業がグループ企業内に派遣会社を設立し、グループ内の企業を対象に派遣を行うグループ企業内派遣が制度として定着し、グループ企業内における適材適所の人材配置を可能にする制度として機能している。また、グループ企業内派遣の

場合、比較的長期にわたる派遣が見込めることから、派遣労働者の雇用の安定にも貢献するものとなっている。

こうしたなか、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。

たしかに、労働条件の引下げ等、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と考える。また、グループ企業内派遣を制限すれば、その結果、登録型派遣の常用型派遣への移行も困難になることに留意する必要がある。

Ⅲ わが国経済の持続的発展と雇用の安定を目指して

経済のグローバル化が進むなか、企業は、その生き残りをかけて、従来以上に柔軟で果敢な経営判断を行う必要に迫られている。労働者派遣制度の見直しをめぐる議論も、そうした企業の現実を踏まえたものでなければならない。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、労働条件の引下げ等について、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在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。

以上