

JSLA 政策提言2011

いったい誰のための法改正なのか、
製造業務の派遣禁止に反対します



社団法人 日本生産技能労務協会

Japan Production Skill Labor Association

I. 製造アウトソーシング業界の概況及び法改正の必要性について

- 1. 製造業における製造アウトソーシング事業の必要性 ----- 1
- 2. 法改正議論の前に検証すべきこと ----- 1

II. 労働者派遣法改正案への疑問と施行後の影響について

- 1. 失業の増加への懸念 ----- 2
- 2. 派遣労働者の労働市場に占める比重 ----- 2～3
- 3. グローバル化が進んでいる中、日本の労働者や企業だけがハンディを負う ----- 3
- 4. 中小零細企業の経営は成り立たなくなる ----- 3～4

III. 請負・派遣スタッフ及びメーカーの緊急アンケート調査の実施

- 1. スタッフ及びメーカーの声
 - (1) 労働者派遣制度（製造業務派遣）必要と考えている ----- 4～5
 - (2) 労働者派遣法改正は、「失業」をもたらすと認識している ----- 5
 - (3) 派遣社員は、派遣先メーカーの正社員になりたいわけではない ----- 6
 - (4) メーカー企業の8割以上が製造業務派遣の禁止に「反対」している ----- 7
 - (5) 製造業務派遣を禁止すれば正社員が増えるわけではない ----- 7～8
 - (6) メーカーの約7割が製造業務派遣の原則禁止で「失業が増加する」と認識している ----- 8
 - (7) 請負社員・派遣社員は決して低賃金で働いているわけではない ----- 9
- 2. いったい誰のための法改正なのか ----- 10

IV. 労働者派遣法改正案について

- 1. 日雇派遣 ----- 10
- 2. 登録型派遣 ----- 11
- 3. 製造業務派遣において「常用型派遣のみ」となった場合の様々な影響 ----- 11～12
- 4. 製造業務派遣における紹介予定派遣の容認 ----- 12
- 5. みなし雇用制度の見直し ----- 12
- 6. マージン率の情報公開及び均衡待遇 ----- 12

V. 労働者の保護及び業界の健全化に向けた政策提言について

- 1. 労働者派遣事業の参入規制や監視機能の強化の必要性
 - (1) 特定派遣事業の届出制から許可制へ ----- 13
 - (2) 「関係法令の遵守徹底」を図る監視機能の強化と適切な指導監督体制 ----- 14
 - (3) 社会保険及び雇用保険加入の徹底 ----- 14
- 2. 製造請負事業の新たな法整備等の必要性
 - (1) (構内)製造請負に係わる法整備 ----- 14～15
 - (2) 製造請負事業の許認可制度の導入 ----- 15
 - (3) 「製造請負事業管理責任者の認定資格制度」の導入 ----- 15
 - (4) 「(仮)製造請負事業優良適正事業者認定制度（マル適マーク制度）」の事業化 ----- 15

VI. 雇用対策及び業界の健全化に向けて

1. 業界団体の取り組み
 - (1) 日本生産技能労務協会の「CSR 宣言」 ----- 15～16
 - (2) 製造請負標準モデルづくりへの取り組み ----- 16
 - (3) 請負・派遣労働者のキャリア形成の促進 ----- 16
2. 労働組合（連合）との共同宣言における取り組み ----- 16～17
3. わが国の雇用対策及びセーフティネット機能の強化の必要性 ----- 17
4. 雇用政策についての提言
 - (1) 派遣労働者のメーカー企業転籍時における教育訓練費用の支援 ----- 17
 - (2) 供託金（基金）制度の創設 ----- 17

VII. その他重要事項

1. 労働政策審議会への当事者の参画 ----- 18
2. 政府によるアンケート調査及び法改正後の影響調査の実施 ----- 18

I. 製造アウトソーシング業界の概況及び法改正の必要性について

一昨年の世界的な経済危機の影響により、派遣社員、請負社員を抱える人材ビジネス業界の中で、特に製造アウトソーシング業界が最も早く雇用調整の影響を受けました。厚生労働省より発表された平成 21 年度労働者派遣事業報告によれば、6 月 1 日時点で製造業務に従事した派遣労働者は約 25 万人となっており、対前年度比で約 54%と半減しております。国内経済は、デフレ基調が継続しており、急速な円高の進展や株式市場の低迷、過去最悪水準の完全失業率など、依然厳しい企業経営にさらされる中、人材ビジネス市場においては、一部の事業者で業績の持ち直しは見られるものの、業績回復にはほど遠く、すでに事業の自主廃業や倒産、再編など厳しい状態が続いております。

このような経済状況の中で、労働者派遣法の改正による規制強化をおこなうことで、直接雇用を促したとしても必ずしも正社員雇用を増やすとは言い切れず、労働者派遣法の改正は、激変のグローバル経済時代での経済対策、雇用政策等総合的観点から適切ではないと判断せざるをえません。（果たして派遣法の改正は、今がそのタイミングなのかという疑問がございます。また、派遣労働を制限することについては、十分に問題を整理した上で、拙速な議論は避け、慎重な対応をすべきであると考えております。）

1. 製造業における製造アウトソーシング事業の必要性

製造アウトソーシング業界（製造派遣事業・（構内）製造請負事業）は、新興国の勃興による製造業の国際競争の激化と、失われた 10 年と呼ばれた 1990 年代～2003 年におけるメーカーの生産構造の再構築に伴い、その時流に乗り業容を拡大してまいりました。また、平成 16 年（2004 年）の製造業への労働者派遣事業の解禁により、請負事業と合わせてそのニーズが拡大し、「日本のものづくり」の発展に貢献してまいりました。

現在の製造業においては、過去、わが国が半導体分野や液晶分野で失敗を重ねた「いいものを作れば顧客は評価する。」という技術至上主義が通用せず、あくまでコストパフォーマンスが重視されることが世界の潮流となっております。加えて、商品ライフサイクルの短縮化や顧客ニーズの多様化により、少量多品種など柔軟な生産形態が求められております。

ものづくりの両輪となるべきサービス産業がわが国の弱点である中、ものづくりにおけるこれらの潮流に対応するためには、今や派遣社員や請負社員などのいわゆる非正社員の存在が必要不可欠であります。

また、今後の日本の人口の減少による労働力供給制約を踏まえれば、これまで以上に女性、高齢者、若者等の労働市場への参入を促すことが必要であり、そのためには、派遣、請負等いわゆる非正規雇用を含め、労働者が多様な働き方を選択できるようこれらの働く人の雇用の安定、福祉の増進等の施策の整備を図っていくことが重要であり、働き方の選択を狭めるような施策を志向すべきではありません。

2. 法改正議論の前に検証すべきこと

現行法制を適正に遵守させた上で、法改正議論をすべきである。

労働者派遣法改正における論議の本質的な問題は、社会保険や雇用保険に適切に加入させていない、健康診断を受けさせていない、有給休暇を適切に付与しないなど、関係法令を遵守しない一部の悪質な派遣事業主が存在していることであると考えます。

そして、今一度、現行法を適正に遵守することができる健全な事業主によって派遣事業を運営させて、派遣労働市場の実態を検証するべきではないかと考えます。現状の法律を守ることに加え、次のような仕組みを構築する中で、改めて法規制の在り方を検証する必要がある、拙速な結論は避けるべきです。

1. 悪質な派遣事業主の排除をする仕組み
2. 派遣労働者の処遇改善及びキャリアアップの仕組み
3. 派遣労働者のセーフティネットの仕組み

II. 労働者派遣法改正案への疑問と施行後の影響について

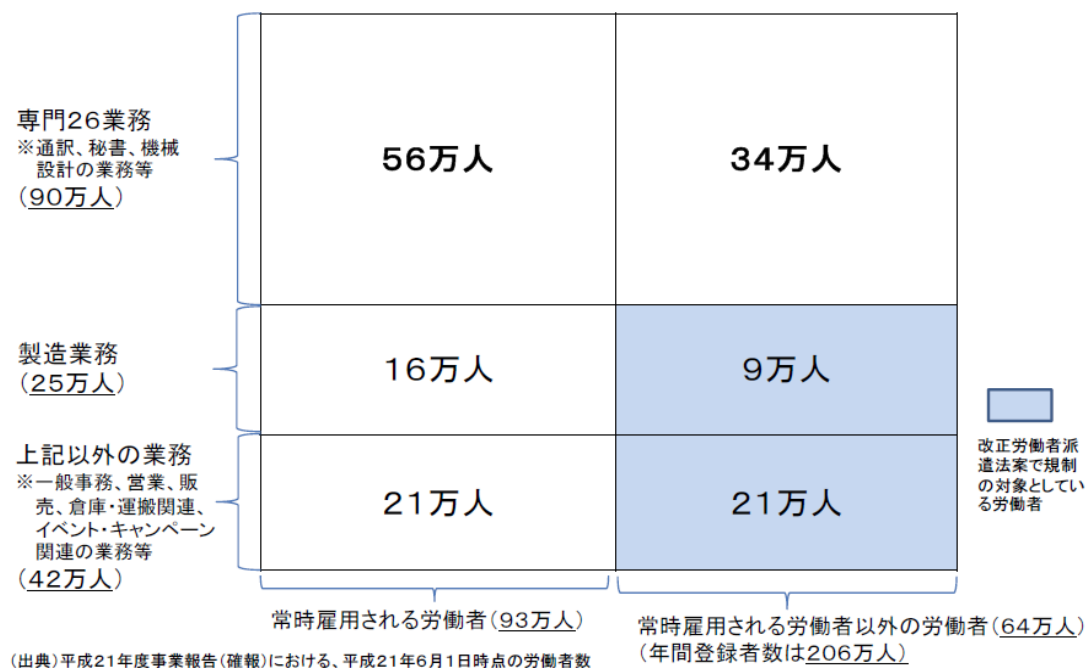
1. 失業の増加への懸念

今回の政府案は、我が国の雇用にどのような影響があると判断しているのでしょうか。厚生労働省より発表された平成21年度労働者派遣事業報告によれば、平成21年6月1日時点で、常時雇用される労働者以外の派遣労働者の内、製造業務が9万人、専門26業務及び製造業務以外の業務で21万人となっており、労働者派遣法改正案で規制される派遣労働者が30万人と試算しています。政府は、法案の成立によって、この30万人の規制対象となっている派遣労働者について、何人が失職する可能性があるかと試算しているのでしょうか。

政府案を国会に提出したにもかかわらず、何人の派遣労働者が失職する可能性があるのか試算していないということであれば、あまりにも無責任であり、この法案によって、何人が離職を余儀なくされるのか明確にする義務があると考えます。なお、離職者が出ることはないということであれば、その根拠を明確にすべきです。

政府案が成立した場合は、3年後には確実に登録型派遣及び製造業務派遣が原則禁止となり、また、日雇派遣の原則禁止は6ヶ月後となっているため、その間には確実に離職することになります。その間に派遣元事業主が事業を転換することによって雇用を維持することや派遣先が必要な労働力を確保するために直接雇用することが期待されるという根拠や保証は不明です。既に景気の低迷によって廃業した派遣元事業主も多く、大量の失業者を生み出す可能性が高いことから、現実を直視した立法が必要であると考えます。

○常時雇用・常時雇用以外、業務別派遣労働者数の内訳(H21. 6.1現在)(総数157万人)



出所：厚生労働省 平成21年度労働者派遣事業報告の集計結果(確報版)

2. 派遣労働者の労働市場に占める比重

政府案は大量の失業者を生み出すことになると同時に、派遣労働というものを過大に見すぎているのではないかと懸念があります。平成21年の派遣労働者数は108万人おりましたが、この派遣労働者数は、非正規社員全体の6.2%であり、雇用者全体(役員を除く雇用者)の2.1%となっています。

復調し始めたときは、失業した人の雇用機会を失ってしまうことが予想されます。このように中小零細企業は経営の危機に瀕し、また、労働者を保護するための制度が、逆に労働者を切り捨てる制度になってしまう懸念も考えられます。

Ⅲ. 請負・派遣スタッフ及びメーカーの緊急アンケート調査の実施

1. スタッフ及びメーカーの声

平成 22 年 9 月、東京大学社会科学研究所人材フォーラムが「請負社員・派遣社員の働き方とキャリアに関するアンケート調査結果概要」を発表しました。これは、生産現場で請負社員・派遣社員として働く方々を対象に、働き方やキャリア、労働者派遣法改正による製造業務派遣禁止に関する影響などについて、平成 22 年 8 月にアンケートを実施し、その概要をまとめています。

また、同時期に（社）日本生産技能労務協会において、協会会員（請負事業者・派遣元企業）の取引先メーカーを対象に、労働者派遣法改正案による製造業務派遣等の禁止に関する影響などについて緊急アンケート調査を実施し、「製造派遣・登録型派遣制度禁止に関する緊急アンケート調査結果概要」を発表しました。

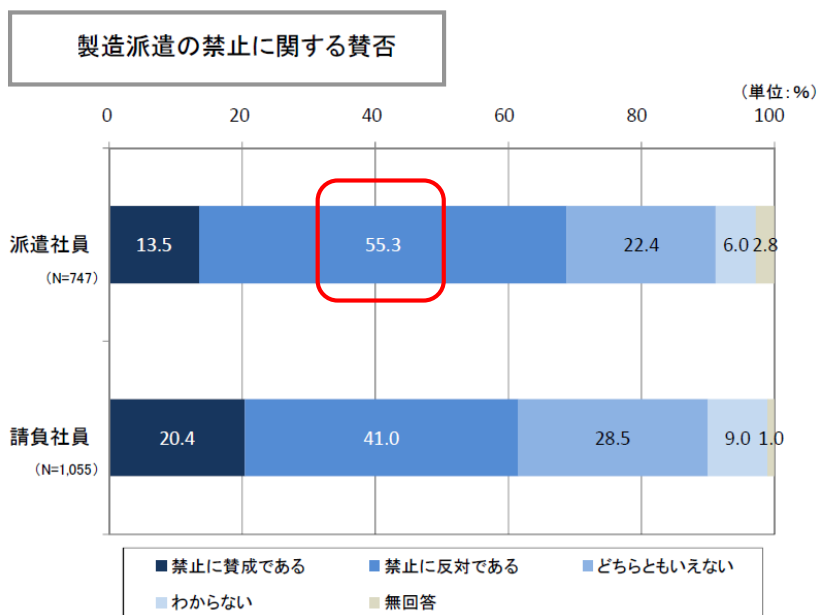
<派遣社員の声>

(1) 労働者派遣制度（製造業務派遣）を必要と考えている

派遣社員の方への「製造派遣の禁止に関する賛否」に問いついて、55.3%が製造派遣の禁止に「反対」し、「賛成」はわずか 13.5%でした。また、「禁止に反対する」理由については、「派遣を禁止しても、正社員などの雇用機会が増えないから」（69.5%）、「自分が派遣で働けなくなるから」（69.5%）、「正社員の仕事が見つかるまでのつなぎの仕事がなくなるから」（39.0%）が主なものとなっております。

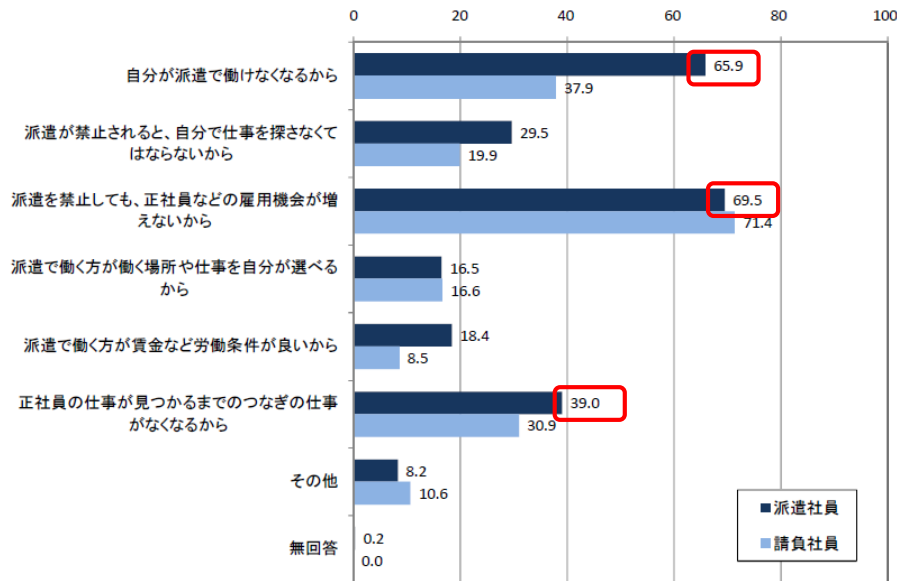
一方、「禁止に賛成する」理由は、「派遣は雇用が不安定だから」（83.2%）、「派遣で働き続けても安定した仕事に就職できないから」（64.4%）が主なものとなっております。

多数の派遣社員が製造業派遣の禁止に反対しており、禁止されても正社員などの雇用機会が増えないということを感じ取っていることが伺えます。何らかの理由で派遣として働いている方や、正社員の仕事が見つかるまでのつなぎの仕事がなくなるなど、派遣という働き方を制限することで、雇用機会を失ってしまうことになると懸念しております。



「禁止に反対する」理由(複数回答)

(単位:%)



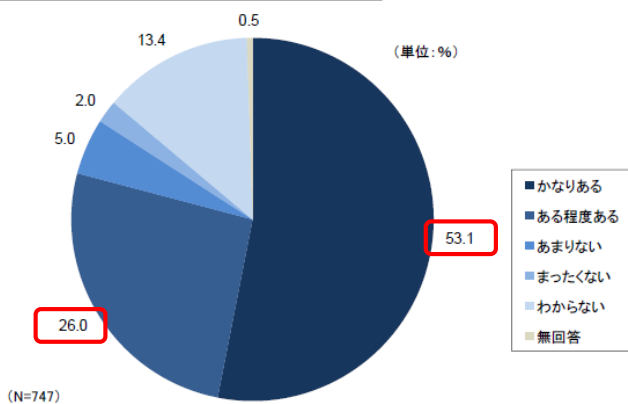
出所：東京大学社会科学研究所 人材フォーラム「請負社員・派遣社員の働きかたとキャリアに関するアンケート調査概要」(平成 22 年 9 月 27 日発表)

(2) 労働者派遣法改正は、「失業」をもたらすと認識している

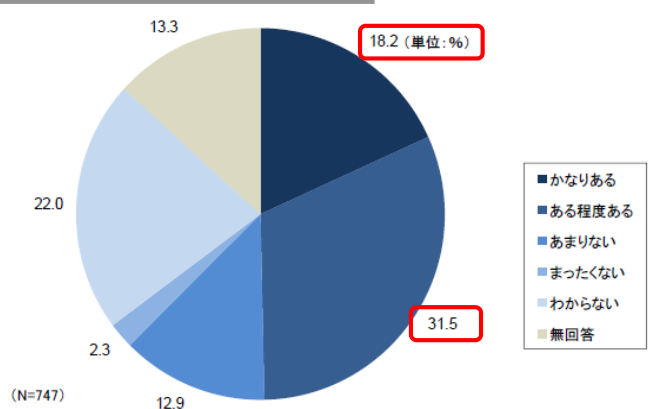
派遣社員の方へ、「労働者派遣法が改正されて製造業務で派遣社員として働くことができなくなった場合に失業する可能性」の程度の問題について、「かなりある」(53.1%)、「ある程度ある」(26.0%)となっており、両者を合わせると79.1%の約8割で、失業を懸念する派遣社員がいることがわかります。また、「今後1年間に失業する可能性」について、「かなりある」(18.2%)、「ある程度ある」(31.5%)となっており、両者の合計は、49.7%で約5割となっております。

今後、一年間で失業するリスクを感じる派遣社員が半数を占め、法改正により製造業務派遣の禁止が失業するリスクを高めていることがわかります。

労働者派遣法改正による失業の可能性



今後1年間の失業の可能性

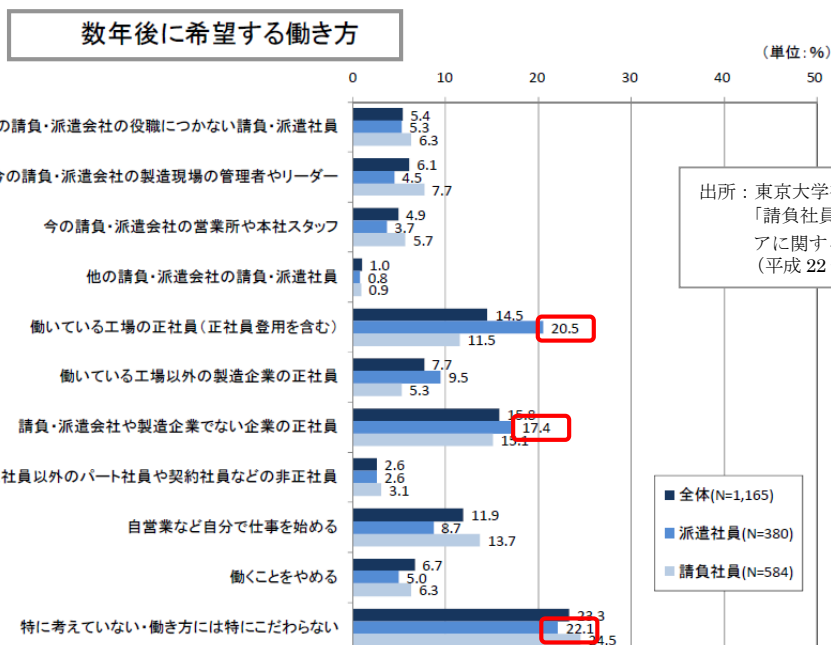
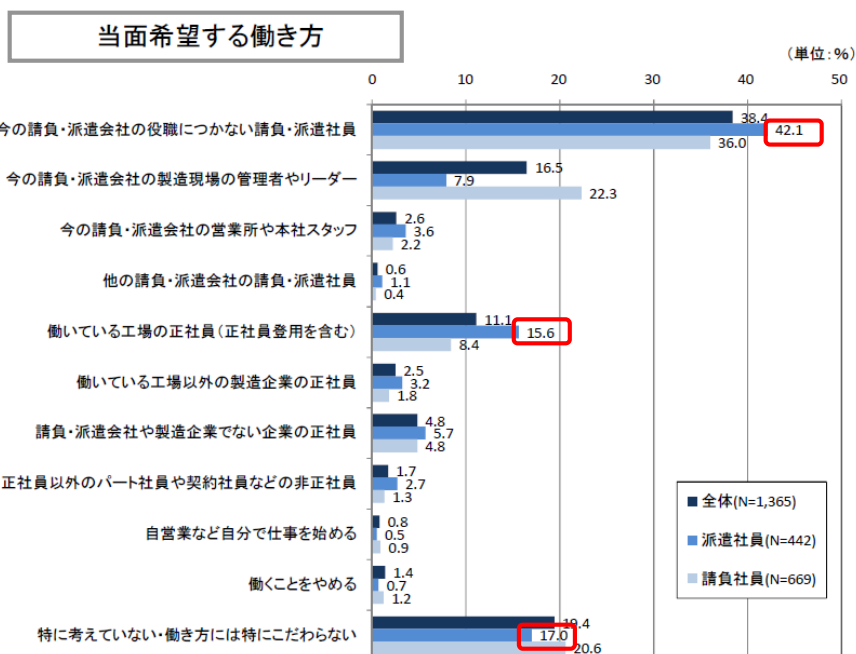


出所：東京大学社会科学研究所 人材フォーラム「請負社員・派遣社員の働きかたとキャリアに関するアンケート調査概要」(平成 22 年 9 月 27 日発表)

(3) 派遣社員は、派遣先メーカーの正社員になりたいわけではない

派遣社員の方への「当面希望する働き方」の問いについて、「今の請負・派遣会社の役職につかない請負・派遣社員」(42.1%)、「特に考えていない・働き方には特にこだわらない」(17%)となっており、当面は、現状の働き方を継続することを希望している方が多い。一方、正社員を希望する方として、「働いている工場の正社員」(15.6%)、「請負・派遣会社や製造企業ではない企業の正社員」(5.7%)、「働いている工場以外の製造企業の正社員」(3.2%)、とある中で、現在働いている工場の正社員を希望するものは約1割強に過ぎません。

また、「数年後に希望する働き方」の問いについて、「今の請負・派遣会社の役職につかない請負・派遣社員」(5.3%)と減少しているが、「特に考えていない・働き方には特にこだわらない」(22.1%)と若干増加している。一方、正社員を希望する方として、「働いている工場の正社員」(20.5%)、「請負・派遣会社や製造企業ではない企業の正社員」(17.4%)、「働いている工場以外の製造企業の正社員」(9.5%)、と増加しているものの、現在働いている工場の正社員を希望するものは約2割に過ぎません。

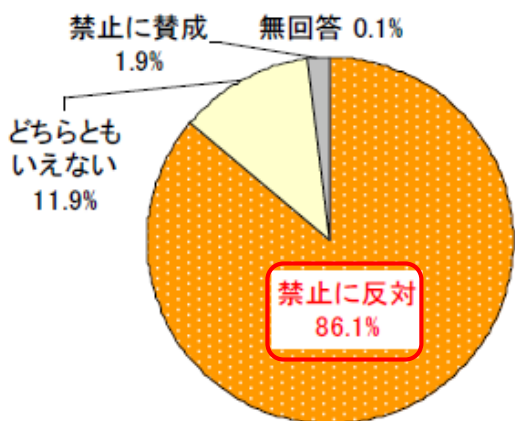


<メーカー企業の声>

(4) メーカー企業の8割以上が製造業務派遣の禁止に「反対」している

メーカー企業への「製造業派遣の原則禁止（常用雇用の労働者派遣は例外）」の賛否の問いについて、「反対」(86.1%)、「賛成」(1.9%)、「どちらともいえない」(11.9%)となっており、大多数のメーカー企業が反対の意向を示しています。また、「反対される理由」としては、「自社では生産変動や繁忙時の人員調達ができないから」(72.7%)、「直接雇用した場合、労務・管理コストが増大するから」(58.9%)が主となっており、次いで、「自社では採用力が弱いから」(23.5%)、「請負・委託契約への切り替えが困難であるから」(23.1%)となっており、メーカー企業の柔軟な生産体制の構築や業務量変動対応等への多大な影響が懸念されます。

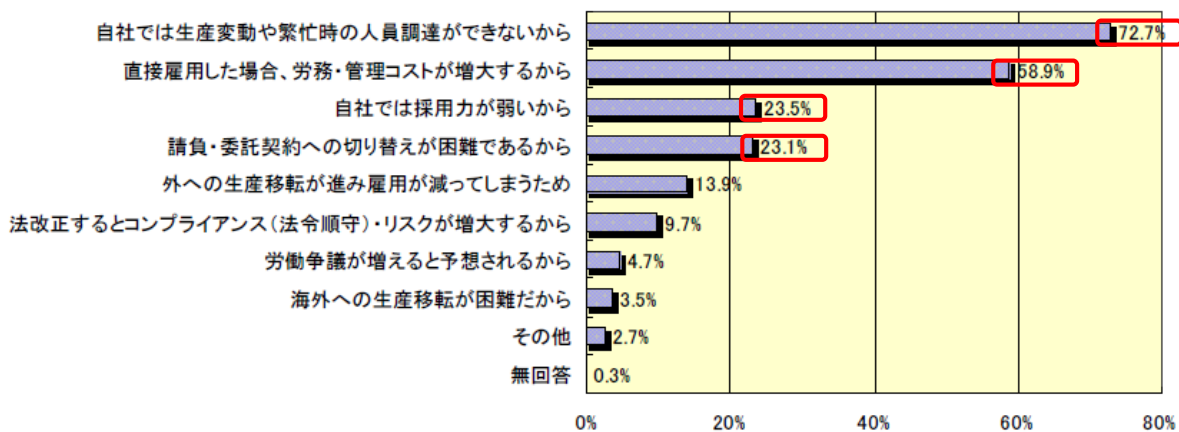
製造派遣の禁止に関する賛否



n=1,291

出所：(社)日本生産技能労務協会「製造派遣・制度禁止に関する緊急アンケート調査結果概要」(実施期間 平成22年8月20日～9月6日)

「禁止に反対」する理由（複数回答）

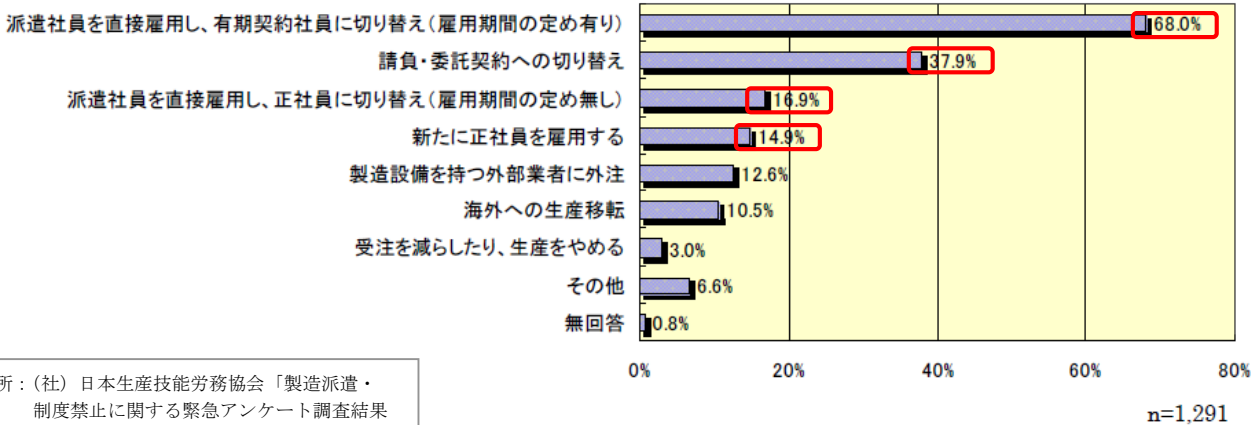


n=1,111

(5) 製造業務派遣を禁止すれば正社員が増えるわけではない

メーカー企業への「製造派遣が原則禁止となった場合、派遣による業務処理をどのように変更されるか」の問いについて、「派遣社員を直接雇用し、有期契約社員に切り替え（雇用期間の定め有り）」(68%)、「請負・委託契約への切り替え」(37.9%)、「派遣社員を直接雇用し、正社員に切り替え（雇用期間の定め無し）」(16.9%)が主となっております。多くのメーカー企業は、製造業務派遣を原則禁止により、直接雇用をしても正社員ではなく、有期契約社員に切り替えを考えていることがわかります。一方では、派遣の代替えとして、請負・委託契約への切り替えが約4割となっています。正社員への切り替えは、「新たに正社員を雇用する」(14.9%)を合わせても、約3割となっており、製造業務派遣を禁止しても正社員が増えるわけではありません。

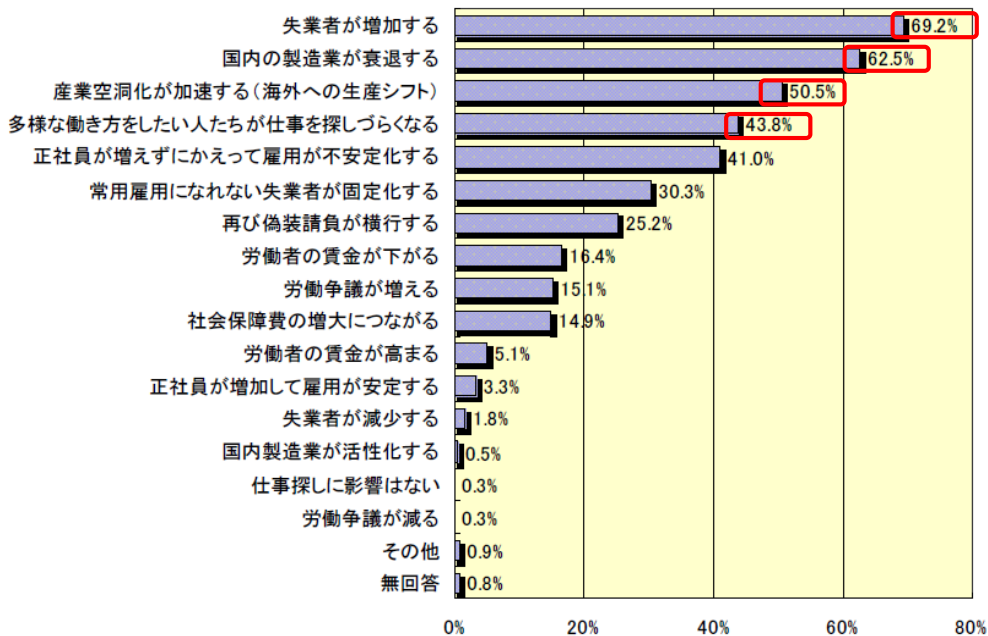
製造業務派遣禁止となった場合の代替対応



(6) メーカーの約7割が製造業務派遣の原則禁止で「失業が増加する」と認識している

メーカー企業への「製造派遣が原則禁止となると、社会や経済に対してどのような影響があると考えられますか」の問いについて、「失業者が増加する」(69.2%)、「国内の製造業が衰退する」(62.5%)、「産業空洞化が加速する(海外への生産シフト)」(50.5%)、「多様な働き方をしたい人たちが仕事を探さなくなる」(43.8%)となっております。多くのメーカー企業が製造業務派遣の原則禁止により、失業者が増加や国内製造業の衰退、海外への生産シフトを予測しており、国内の製造業に多大な影響を与えることを認識していることがわかります。

製造業務派遣禁止となった場合の社会や経済への影響



<業界団体の調査>

(7) 請負社員・派遣社員は決して低賃金で働いているわけではない

ワーキングプアやネットカフェ難民、派遣村などの表現で、派遣労働者の雇用や貧困に関する報道が煽るようになされたことで、派遣は低い賃金で働かされているというイメージが固定化されつつあります。

この点、賃金は、生産現場、管理・事務・技術等従事する仕事の種類や年齢、勤続年数、学歴等、属性によって異なります。さらに、賃金は企業規模間格差、地域格差にみられるように様々な要因によってその水準が変わります。賃金水準の比較は、賃金の決定に関連するこれらの諸要因を十分に考慮し、その上で賃金が均衡しているか否かでなされるべきものであります。すなわち、一般的に仕事の形態では生産現場より管理・事務・技術のウエイトが高く、勤続年数が長い正社員の賃金と、それとは様相が異なる非正社員の賃金を単純比較することは論理的でなく、賃金を取り巻く諸要因を十分考慮することが必要であるといえます。

平成 22 年 9 月、当協会において、一部の協会会員(請負事業者・派遣元企業)の派遣・請負スタッフを対象に賃金調査を実施しました。約 2 万人の工場内の生産業務に携わる派遣・請負スタッフを対象に調査した結果、全国の平均月収額は、228,771 円となっております。

請負・派遣社員の平均月収

	対象人数(人)	賃金総額(円)	平均月収(円)
合計	20,132	4,605,624,906	228,771

- ・賃金総額：基本給、残業手当など（通勤手当を除く）を含む諸手当すべての総支給額（賞与など一時報奨金があれば賃金総額から除外）
- ・調査対象者：正社員を除く期間の定めのある契約社員又は常用雇用契約の契約社員（スタッフ）

こうした派遣・請負スタッフと同種の業務に従事する労働者の賃金が、どのような水準にあるかを把握することは現状では難しい面がありますが、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」でその一端をうかがい知ることができます。

平成 21 年「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)によると、製造業で働く常用労働者（パートタイマーを除く）のうち、正社員で雇用期間の定めのある労働者の月収賃金は 235,500 円、正社員以外の労働者（契約社員、嘱託社員、出向社員、臨時労働者など）の月収賃金は 199,800 円、正社員以外の労働者のうち生産現場等で作業する生産労働者は 188,000 円となっており、これらの賃金と比較して派遣・請負社員は決して低い賃金で働いているわけではありません。

無論、今後も派遣・請負社員の技能習熟やキャリア開発、生産性の向上を通じて、ユーザー企業の理解も得ながら、賃金につき派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、処遇の改善に努めてまいります。

製造業における賃金（平成 21 年）

(企業規模 10 人以上の短時間労働者を除く常用労働者)

	年齢	勤続年数	決まって支給する現金給与額
	歳	年	千円
正社員で雇用期間の定めのある労働者	46.2	11.9	235.5
正社員以外の労働者	46.9	8.6	199.8
うち、生産労働者	46.7	8.2	188.0

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査（平成 21 年）」

2. いったい誰のための法改正なのか

派遣社員、メーカー双方からのアンケート調査結果から、労働者派遣法の規制強化によって、製造業務の派遣を禁止したとしても、正社員雇用が増えるわけではありません。東京大学社会科学研究所が派遣社員を対象にしたアンケート調査によれば、半数以上が製造業務派遣の禁止に反対しており、派遣を禁止しても正社員などの雇用機会が増えない（69.5%）、派遣で働くことができない（65.9%）といった理由があります。また、数年後に正社員として働きたいと希望する派遣社員は 60%いながらも、当面働いている工場の正社員への希望は、15.6%にしか過ぎません。

一方、当協会会員企業の取引先であるメーカー企業を対象にしたアンケート調査結果では、86.1%が製造業務派遣の禁止に反対とする中、68%のメーカー企業が派遣社員を直接雇用はしても有期雇用契約に切り替えるとしており、正社員に切り替えるのは 16.9%にしか過ぎません。また、失業者の増加や製造業の衰退など、社会や経済に与える影響も多大であると認識しています。

このように派遣社員、メーカー双方からの声に大きなギャップが生じております。仮に製造業務の派遣が禁止され場合、期間を定めた直接雇用契約に移行された労働者は、労働力需要の減少によって雇用契約が打ち切られれば、独力で求職活動をしなければなりません。このような場合、派遣労働は派遣会社が自社のネットワークを活用して、求職活動の支援を行います。もし、派遣労働が禁止されれば、こうしたセーフティネット機能も喪失することになってしまいます。いったい誰のための法改正なのでしょう、既に景気の低迷によって、厳しい経営環境におかれるメーカー企業やそのしわ寄せによって失業を余儀なくされる派遣社員がいる中、労働者派遣法の規制強化によって、メーカーの活力を奪い、大量の失業者を生み出すことがあってはなりません。

IV. 労働者派遣法改正案について

1. 日雇派遣

平成 20 年の労働政策審議会の建議においては、日雇派遣を原則禁止する根拠として、雇用管理に欠ける形態である日雇派遣など社会的に問題のある派遣形態が出てきているとしていますが、具体的にどのような問題であるのかが不明です。直接雇用された労働者は、日雇でも働くことが自由にできます。雇用の不安定性という問題は日雇派遣労働者だけの問題ではなく、直接雇用の日雇労働者にも言えることではないかと考えます。

改正法案では、日雇派遣において労働者派遣が禁止されるまでの猶予期間が設けられていません。日雇派遣で働く人は、家計を助ける収入の補助がなくなってしまう、働く際の自由が奪われてしまう、就業の間のつなぎで働く場所がなくなってしまう、生活の糧がなくなってしまう、といった影響が考えられます。例えば、学生アルバイトなど日雇派遣のニーズは多く、運輸業界では、引っ越しなどの需要の多い時には日雇派遣が活用されていますし、政治家に身近なところでは、選挙事務所や選挙の開票事務などにも活用されていることがあります。日雇派遣で働いていた人たちについては、日々紹介に移行させる考えもありますが、現状の日雇職業紹介は、三大都市圏に集中しており、建設・土木作業が大多数を占めています。日雇紹介の場合には、求人者が雇用主となるため、賃金の支払いについては、労働基準法の規定で、雇用主である求人者が直接支払わなければならないませんが、事務処理など日雇で働く人たちへの対応は可能なのか疑問です。また、日雇派遣の問題の 1 つに社会・労働保険の適用などの問題がありますが、日雇紹介に移行すれば、社会・労働保険の適用などの問題は解決するのでしょうか。日雇派遣から日雇紹介に移行することによって雇用や労働者保護について、状況が改善されないのであれば、日雇派遣は原則禁止とする必要性はないと考えます。

また、平成 22 年 4 月 1 日の雇用保険法等の一部を改正する法律の改正によって、短時間就労者の雇用保険の適用範囲の拡大がなされ、加入要件が 6 ヶ月以上から 31 日以上雇用見込みとなったことで、セーフティネットが強化されました。このようなセーフティネット機能が整備されたにも関わらず、2 ヶ月以内の期間を定めて雇用する日雇派遣を禁止する必要性がないと考えます。

2. 登録型派遣

登録型派遣の原則禁止の例外として、労働者派遣法施行令第4条で定める26業務を挙げています。この26業務の中には専門的とは言えない業務が多く含まれており、ネガティブ・リスト化が図られるより前に労働者派遣事業の対象業務として認められたものに過ぎません。つまり、既得権のある業務でしかなく、26業務が定められた明確な基準はないのではないかと考えます。既得権益は擁護するというのが政府案のスタンスであると思われませんが、26業務についても登録型派遣を禁止すべきであるということではありません。26業務について登録型派遣を禁止すれば、さらに混乱を招くことになってしまうため、既得権益の26業務に限定するのではなく、幅広く登録型派遣の原則禁止の例外を認めるべきと考えます。もし、登録型派遣を行わせることが適当でない業務があれば、その業務を禁止すべきです。

登録型派遣を原則禁止する明解な理由は、雇用の不安定性しかないように思われますが、雇用が不安定だからといって、そういう働き方をすることを禁止してよいのでしょうか。たとえば、契約社員も期間の定めのある契約で働いているため雇用は不安定です。契約社員について禁止する合理性がないのであれば、登録型派遣について禁止する合理性はありません。

派遣業関係者の間では、登録型派遣で採用していた者のうち2割程度はその適性や能力に照らして常用雇用にはできないとの意見があることも事実です。登録型派遣が原則禁止されれば、こういう人たちの雇用機会が減少することになると思われます。派遣業の重要な機能に、働く人たちが自分の都合の良い日に自分の都合の良い場所で働くことができることがあります。常用雇用の場合には、命じられた仕事を命じられた時に命じられた場所で行わなければなりませんので、このようなことは無理です。そのため、このような機能を果たすことができるのは登録型派遣ということになります。登録型派遣が原則禁止されれば、派遣業の重要な機能は制約されることとなります。

派遣業は、言うまでもなく労働力需給調整システムの1つです。その派遣業の中で、登録型派遣は売上高でみれば75%を占めており、登録型派遣を原則禁止するということは、労働力の需給調整だけではなく、雇用環境にも大きな影響を与えることになります。

平成21年度 労働者派遣事業の年間売上高…総額6兆3,055億円
一般労働者派遣事業…4兆7,328億円 (75.1%)
特定労働者派遣事業…1兆5,727億円 (24.9%)

出所：厚生労働省「平成21年度 労働者派遣事業の事業報告」一部抜粋

景気の回復期には、どうしても長期の雇用には慎重にならざるを得ません。一方、失業率を低下させるためには、できるだけ多くの失業している人たちに早期に就職していただく必要があります。早期に就職するためには、場合によっては、常用雇用ではなくても、有期雇用もやむを得ない場合があると考えます。そのような時に、重要な役割を果たすのが登録型の派遣業です。

3. 製造業務派遣において「常用型派遣のみ」となった場合の様々な影響

(1) 労働者への影響

<プラス面>

- ・特になし。ただし、派遣労働者が常用雇用になった場合には、次のようなプラス面があります。
- ・従来型の細切れの雇用ではないので安定した雇用となり、安定した収入が得られる。
- ・長期雇用を見越して、職業能力開発等の機会が得られ、賃金や待遇面の向上に期待できる。

<マイナス面>

- ・家族の介護・育児や持病、仕事に対する意識の多様化（人生の中心に仕事を置かない、人間関係の煩わしさ、転勤をしたくない等）などにより期間や時間などを選ばざるを得ない人や常用雇用で働きたくない人にとっては職業選択の幅が狭まる。
- ・悪質な派遣事業主に低賃金のままで使用されるなどの処遇改善が進まないケースも考えられる。
- ・常用雇用となるため、有期雇用よりも採用基準が高くなることが想定され、雇用機会が減少することが懸念される。

（２）派遣元（派遣会社）への影響

<プラス面>

- ・特になし。

<マイナス面>

- ・派遣労働者の管理コスト（給与を含む。）が上昇することが予想される。派遣契約単価が上昇した場合、その金額がメーカー（派遣先）に受け入れられないことも考えられる。
- ・生産変動により、新たな派遣先の確保ができない場合は、休業補償対応が必要となる。最終的な判断として、解雇せざるを得ないケースが出てくることも考えられ、その際に労務問題を招く恐れがある。
- ・あらゆる業種や職種に対応できる採用基準を検討しておかないと、生産変動時の配置転換等に対応することが困難となる。採用基準が高くなる結果、その採用の可否判断の見極めに時間がかかる。
- ・メーカー（派遣先）の短期ニーズに対しては対応しづらくなる。
- ・社会保険や雇用保険の加入を守らないアンダーグラウンドでの悪質な派遣事業主が横行し、優良な事業主の健全な経営の妨げが予想される。また、派遣規制を回避するために偽装請負が増加することが懸念される。

（３）派遣先（メーカー）への影響

<プラス面>

- ・常用型派遣のみとなった場合でも、労働者派遣の一時的な活用ニーズは存在しており、派遣労働者の雇用形態が常用雇用でも有期雇用でも問わない。
- ・常用型派遣は、派遣労働者の雇用の安定が確保されており、また、有期雇用よりも採用基準が高くなると見込まれることから、労働意欲等が高い派遣労働者が活用できる。

<マイナス面>

- ・生産変動の激しい企業や中小企業などにおいては、短期契約のニーズ（リワークなど）が発生しても、常用型派遣で対応できる派遣会社が存在するか不安となる。その場合、直接雇用による期間社員、パートタイマーなどを活用せざるを得ない。

上記のとおり、労働者、派遣元（派遣会社）、派遣先（メーカー）のそれぞれについて、プラス面及びマイナス面の影響を考察してみると、いずれもマイナス面の影響が大きくなっております。常用雇用のみの製造業務派遣事業が成り立たなくなることによって、派遣元（派遣会社）のみならず、労働者も派遣先（メーカー）もこれを活用できなくなります。労働者は雇用機会を失い、派遣先（メーカー）は必要な労働力を確保することができなくなることも懸念され、実質的に派遣事業を禁止されていると同様の施策になっていると考えられます。

4. 製造業務派遣における紹介予定派遣の容認

登録型派遣の原則禁止については、禁止の例外として紹介予定派遣を盛り込んでおりますが、製造業務派遣においても紹介予定派遣を禁止の例外にすべきと考えております。常用型派遣により派遣されていても派遣先への紹介予定派遣ができれば、派遣労働者のさらなるキャリアアップを後押しすることができます。雇用のミスマッチを解消するために紹介を約している派遣期間は、いわば試用期間として位置づけることができ、仮に、派遣先への紹介に至らなかった場合でも、常用雇用であるために労働者の雇用は守られることとなります。

5. みなし雇用制度の見直し

平成22年12月末に出された労働政策審議会答申では、「違法派遣の場合に派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約を申し込んだものとみなす旨の規定を設けるべきである」としております。憲法では、公共の福祉に反しない限り職業選択の自由を保障しております。使用者には、採用の自由があり、原則として誰と労働契約を締結してもよいことになっております。即ち、労働契約は契約である以上、相手方を選択することや契約締結の自由は、最大限尊重されなければならないのです。

本来派遣先は、派遣労働者と派遣元事業主との労働契約には関与していないために、派遣先としては、自ら雇用する労働者の労働条件を決定する権利を奪われるほか、すでに雇用されている労働者の労働条件と不均衡が生じる可能性が考えられます。また、派遣先は、一時的な人材活用を目的として労働者派遣制度を利用しているにも関わらず、みなし雇用制度施行により、常用労働者を雇用することを余儀なくされることになれば、そもそもの労働者派遣制度の目的とかけ離れた状況となり、その労働者派遣制度の存在意義を失うことになりかねません。その結果、雇用調整が必要な時期には、すでに直接雇用されている労働者もその対象となる恐れがあると考えられます。

6. マージン率の情報公開及び均衡待遇

派遣元及び派遣先による労働者派遣契約は商取引であり、法律上の規制は、「契約自由の原則」を侵すことになるので、この問題は、業界の自主規制に委ねるべきであると考えております。また、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示しなければならなくなれば、例えば、複数の派遣会社が競合している場合に派遣契約料金の違いから労務トラブル等が発生することも予想されます。

均衡待遇についても、仮にマージン率を公開したとしても、契約金額が低ければ均衡待遇は困難となるので、派遣先に対しても均衡待遇を考慮した規定を設けるべきと考えております。

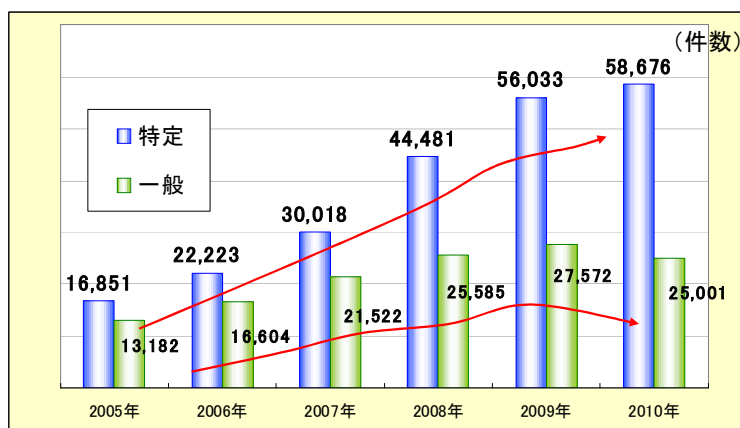
V. 労働者の保護及び業界の健全化に向けた政策提言について

1. 労働者派遣事業の参入規制や監視機能の強化の必要性

(1) 特定派遣事業の届出制から許可制へ

特定派遣事業は、現行制度では「届出制」となっており、年々増加傾向にあります。一般労働者派遣事業のような資産要件はなく、悪質な事業主の隠れ蓑的な存在になっている実態があります。この特定派遣事業を「許可制」とし、一般労働者派遣事業と同等に資産要件の基準などの参入規制を設けることで、悪質な派遣事業主を排除することが可能になると考えます。また、労働者派遣事業の許可・更新手続時には、関係法令の遵守状況に関する報告書類の提出を求めるなどにより、法令遵守状況のチェック機能を強化することも必要ではないかと考えております。

一般・特定労働者派遣事業所件数の推移



(3月実数)

出所: 日本人材派遣協会

「許可・届出事業所推移表」

(2) 「関係法令の遵守徹底」を図る監視機能の強化と適切な指導監督体制

派遣元が責任を負うこととなっている労働基準法、労働安全衛生法、労働者派遣法、職業安定法等の関係法令の遵守状況に関する報告書類を派遣先及び所管の労働局へ提出することを義務付けるとともに、派遣先が責任を負うこととなっている事項も明確化し、労働者派遣制度の更なる適正化を図っていくべきであると考えております。

また、労働行政による指導監督体制については、これまで派遣事業や請負事業に関わる疑義応答集などが出されましたが、依然として都道府県労働局の解釈に温度差が生じており、派遣・請負事業の現場で混乱を来しているケースも少なくありません。行き過ぎた行政指導がなされないよう、統一的な運用ができるようにすべきです。

(3) 社会保険及び雇用保険加入の徹底

毎年、所管の労働局に対して、社会保険や雇用保険の加入状況を報告することを義務付けるとともに、未加入事業主に対する罰則を強化することや関係行政機関による監視機能を強化することも必要と考えております。

2. 製造請負事業の新たな法整備等の必要性

(1) (構内) 製造請負に係わる法整備

製造業務派遣の原則禁止となれば、その代替策として、請負・委託契約の選択が考えられますが、偽装請負問題の再燃が懸念されます。現在、請負・委託事業への参入障壁がなく、法違反や労働安全衛生の軽視などの諸問題や告示37号の基準に関して、都道府県労働局の判断に温度差があることもあり、現行制度の見直しや新たな法整備の必要があると考えております。

平成19年6月、厚生労働省の指針として発表された、「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン(以下、請負ガイドラインという)」は、請負事業主が発注者の構内業務を請け負うことを前提として策定されたものであり、労働者の保護や職業能力の開発などを発注者の協力のもとに請負事業主が自主的かつ積極的に取り組んでいくという、健全な請負を構築していく一つの方向性を示したものであると認識しております。

請負労働者においては、雇用契約が短期間で繰り返される労働条件が多く、実態として処遇や雇用管理面が十分ではなく、技術や技能が蓄積されていないケースがあります。請負事業主の多くが発注者からの影響を受

けやすいため、発注者とのパートナーシップによる「協働」体制がなければ、製造請負事業の運営が成り立たなくなるといふ現実があります。そこで、「労働者保護」や「業界の健全化」を目的として、「安定的な雇用関係の確保」や「請負労働者の技能・技術の向上及び評価、管理体制の整備」など「請負ガイドライン」を考慮した新法の制定が必要と考えております。

(2) 製造請負事業の許認可制度の導入

労働者保護と健全な製造アウトソーシング事業の適正運営を図ることを目的として、行政官庁による「請負事業の許可制度」を導入が必要と考えております。また、請負事業の事業報告書の提出等を義務化することで、事業者数や市場規模、就業者数等の統計的な把握や関係法令の遵守を徹底することが可能となります。この制度の導入により、社会保険や雇用保険の未加入や安全衛生の不徹底、コンプライアンス体制構築に取り組みない悪質な事業者が参入することができないようにすべきです。

(3) 「製造請負事業管理責任者の認定資格制度」の導入

請負事業を適正に運営するために、請負事業管理責任者を認定する資格制度が必要と考えております。請負事業所の管理責任者の能力として、雇用管理スキルや安全衛生スキルは、事業運営上で最低限必要なものであり、日常的な労務管理業務においては、請負労働者の就業条件の整備や苦情処理等の雇用管理の改善について一定水準の管理能力が求められます。これらの管理能力を有した社員をもとに組織体制を構築している請負事業者が本来製造アウトソーシング事業を営むべきと考えます。

今後の請負労働者の安全衛生や雇用安定化、職業能力開発の向上を図り、製造アウトソーシング事業を健全化するためにも、公的資格としての認定資格制度を導入し、請負事業管理責任者の講習を義務づける等の対応が必要であると考えております。

(4) 「(仮) 製造請負事業優良適正事業者認定制度 (マル適マーク制度)」の事業化

平成 22 年度の厚生労働省の委託事業として、「(仮) 製造請負事業 優良適正事業者認定制度」の本制度化がなされようとしております。製造請負事業を適正に運営していくために発注者の事業所、または工場、あるいは、製造請負事業者の自社工場内における業務を遂行する上で必要な事業体制やルール等を定め、その基準を満たしている優良な事業者かどうかを検証し、発注者にとっては望ましいものづくりサービスを提供、働く人にとっては社会的な安全機能を果たす優良健全な事業主として、優良かつ適正な製造請負事業者を認定する方法を制度化するものです。この認定マークは、優良かつ適正な請負事業者を育て、悪質な請負事業者を淘汰していくための必要な認定制度であると考えております。

VI. 雇用対策及び業界の健全化に向けて

1. 業界団体の取り組み

(1) 日本生産技能労務協会の「CSR 宣言」


当協会では平成 21 年 10 月に「CSR 宣言」を掲げ、請負・派遣事業主は、自らの責務・役割の重要性と社会への影響力の大きさを認識し、雇用創出を通して、従業員への雇用の安定と労働条件の改善・向上、安全衛生管理の適正な実施に努めるとともに、健全な企業運営を行うべきであるとしており、自らを律する上での「基本精神」及び「活動指針」を示しています。

具体的には、自主的な労働者の就業に関する取り組みとして、長期かつ安定雇用機会の確保や、労働者の能

力開発を推進し、適正な能力評価や処遇の改善に取り組むこと。また、法令関係遵守徹底に関する取り組みとして、関係法令を遵守した適切な事業運営に努め、安全衛生管理活動を通して、労働災害の防止に努めることとしております。

行動憲章

- 法令及び協会の倫理規程等を遵守し、健全な企業運営を行う。
- 安全衛生管理体制を整備するとともに積極的な安全衛生管理活動に取り組み、労働災害の撲滅に努める。
- 適正な「請負」を推進する。
- 労働者の就業へ不利益につながる不正な競争は行わない。
- ステークホルダーに対して、虚偽、誤解を招くような宣伝や情報提供はしない。
- 「CSR宣言」を会員企業の隅々にまで周知徹底し、誠実・公正な業務遂行に努める。



(2) 製造請負標準モデルづくりへの取り組み

このように「CSR宣言」を掲げる中、当協会では、適正な請負を推進していくため、製造請負標準づくりに取り組んでおります。旧労働省告示37号の「派遣と請負の区分基準」をベースとした適正利益の確保が可能な最低限の製造請負のモデルを構築し、また、請負ガイドライン（製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン：厚生労働省 平成19年6月29日）に準拠した目指すべき製造請負モデルへのステップなどのマニュアル整備づくりに取り組んでおります。

(3) 請負・派遣労働者のキャリア形成の促進

製造請負・製造派遣業界では、全体で人材評価・育成システム構築への投資負担の分散を図りつつ多種多様な業種・職種に対応できる業界スキルスタンダードの構築が求められております。これまでキャリア形成の取り組みができていない理由として、例えば、ユーザー企業（派遣先）の協力体制が必要であることや、多種多様な業種・職種に対応するカリキュラムを自前で揃えるには限界があるといったケースが挙げられます。業界として、請負・派遣労働者のスキルアップのための環境整備をすることで、将来的にグローバル競争に打ち勝つ技能の蓄積や企業の生産性の向上に結び付けていく必要があると考えます。

平成19年～21年まで、当協会が経済産業省の受託事業で取り組んだ、「ものづくりを支える人材のキャリアアップシステム構築プロジェクト」は、業界標準かつ業界横断型の能力認定制度を構築すべく、技能職から監督職、管理職といった能力評価や認定を通して、キャリアアップを図り、能力に見合う派遣料金設定や処遇改善につなげるしくみとして検討しました。客観的にレベル評価できる共通のモノサシとして、別の派遣会社などに勤務することになっても、一定の能力評価を得られるという仕組みです。あくまでも例ではありますが、このようなキャリアアップのしくみも必要ではないかと考えております。

2. 労働組合（連合）との共同宣言における取り組み

請負・派遣事業主のあるべき姿に向けて、平成22年4月に日本労働組合総連合会（連合）とともに、「請負・派遣労働者の処遇改善と派遣・請負事業の適正かつ健全な運営の促進に向けた共同宣言」を行いました。業界団体は、法令遵守はもとより、労働者の処遇改善や事業の健全な運営に取り組むこと、一方、労働組合（連合）は、労働者の就業条件や職場環境の点検や改善、均等・均衡待遇に取り組むこととしています。また、共通の取り組み事項として、①悪質な請負・派遣事業者の排除、②請負事業に関する新たな法整備、③行政解釈の明確化と統一的運用、④公正な取引環境、契約料金の設定、⑤請負・派遣労働者のキャリア形成、⑥請負・派遣

労働者の福利厚生向上を掲げ、互いに協力して推進していくこととしております。

このような取り組みを通じて、請負や派遣の現場で働く方たちの就業の安定や雇用管理の改善、技能の養成を図っていくことが、健全な事業運営につながり、結果的に社会から信頼される業界になっていくと考えます。

◎ 業界団体としての取り組み
(派遣・請負事業者)

- ① コンプライアンス遵守(関係法令)
- ② 派遣・請負労働者の処遇改善
- ③ 事業の適正かつ健全な運営



JSLAと連合の調印式

◎ 労働組合の取り組み
(派遣先労働組合等)

- ① コンプライアンス遵守(関係法令)
- ② 就業条件・職場環境の点検・改善
- ③ 均等・均衡待遇への取り組み

3. わが国の雇用対策及びセーフティネット機能の強化の必要性

政府は、労働者派遣制度という仕組みを規制することが、派遣労働者の保護と雇用の安定に資するという方針ですが、当協会は、このような経済・雇用情勢の緊急非常事態時にこそ、それに関わる民間活力を活用し、それらに協力を求めながら、有効な雇用対策やそれに伴う教育訓練が実施することが、最も合理的であると考えます。

また、当協会を初めとする、製造事業に係る派遣・請負事業者も、過去重要視してきた「マッチング機能」の重視のみならず、従業員の「雇用の機会の創出」と先述した「請負・派遣労働者のキャリアアップ」を支援し、労働者・求職者と社会から支持を戴ける業界として更なる健全化を図ってまいります。

4. 雇用政策についての提言

(1) 派遣労働者のメーカー企業転籍時における教育訓練費用の支援

これまでの業界慣習では、派遣期間の抵触日や派遣先への引き抜き等によって、派遣労働者がメーカー企業に転籍をするケースがあります。この場合、派遣契約を紹介予定派遣に切り替えて、紹介手数料を得ることもできますが、製造分野の紹介予定派遣は定着していないのが現状です。メーカー企業としては、正社員雇用を前提とした紹介予定派遣制度は、生産変動があるため採用判断ができない、メーカー企業内の受け入れ体制や予算上の問題などの要因が考えられます。一方、派遣事業者としては、採用費や教育研修費を投資したにもかかわらず、手数料を得る紹介契約を約していないために派遣事業者が投資原資を回収できない状況があります。については、派遣労働者からメーカー企業の正社員に切り替えを実施した場合、派遣事業者に対する一定の教育訓練費用に関わる制度支援の必要性があると考えます。

(2) 供託金(基金)制度の創設

リーマンショック後のいわゆる「派遣切り」の際に、有給休暇を付与しない、休業補償を行わない、給与の未払い等の問題が起こり、また、労働災害などの問題が発生したとたんに倒産して責任を回避するケースもあり、派遣労働者への雇用管理や処遇の改善の必要性があると考えております。

派遣事業者は、一定の財務体力がなければ雇用管理体制や処遇の改善、技能訓練といった取り組みは困難となりますし、万一、中途解約等の不測の事態が生じた際に労働者に必要な保障をする体力がなければ、雇用主としての責任を果たせないこととなります。そこで、派遣事業者が一定額の供託金を拠出し、不測の事態が生じた際に労働者に必要な保障をする財源とすることなど、セーフティネットの制度構築を実施していただきたいと考えております。

VII. その他重要事項

1. 労働政策審議会への当事者の参画

労働者派遣制度は「派遣労働者」「派遣元」「派遣先」の三者で成り立っている制度であります。この点、前々年、「労働者派遣法」改正の審議のために開催された労働政策審議会 職業安定分科会において、委員として出席をしていたのは、公益代表、「派遣先」である使用者代表としての経済団体と、労働者代表として労働組合のみであり、実際の当事者である「派遣労働者」ならびに「派遣元（業界団体や事業者）」は全く関与が出来ませんでした。

この結果、前述のとおり、経済状況や現場の実情を反映していない内容が答申されたばかりでなく、これを端緒とした現在の政府案への疑問が生じ、混乱が起きているものと考えております。ついては、今後、労働者派遣法改正に係る労働政策審議会において、「派遣労働者」ならびに「派遣元」が、参考人として意見の陳述を可能とする措置を積極的に取って頂き、「派遣労働者」、「派遣先」及び「派遣元」のバランスを取った法改正の検討をして頂きたいと考えております。

2. 政府によるアンケート調査及び法改正後の影響調査の実施

今般の労働者派遣法改正案の目的は、「派遣労働者の保護・雇用の安定」であるにもかかわらず、派遣労働者の雇用に関するニーズへの影響や自らの都合で働きたいと考えている労働者の就業場所確保をどうするかなど、本改正後の派遣労働者への影響について、政府自らが調査および分析を実施せず、法改正を図ることは不適當であると考えております。また、派遣元、派遣先の別なく中小企業を中心とする事業者に対する影響についても甚大であることは想像に難くありません。規制ありきの議論ではなく、派遣労働者、派遣元企業ならびに派遣先企業にかかわる、法改正の影響調査および分析の実施を検討して頂きたいと考えております。

以上