

産研 フォーラム

第 36 回
2010

派遣法の改正と今後の 労働市場 —雇用機会の確保と雇用の質



I 問題提起	鈴木 宏昌…… 9
基調講演	
1. 「非正規労働をめぐる法政策の現状と課題～派遣労働を中心に」	島田 陽一……23
2. 「労働組合の立場から見た労働者派遣の課題と法改正の意義」	新谷 信幸……33
3. 「労働者、企業、日本経済における派遣法改正後の現実。及び、雇用主としての あるべき雇用機会提供と働く人の成長支援について。」	奥村 真介……49
4. 「労働者派遣システム再考」	濱口桂一郎……53
II パネルディスカッション	……83
モデレータ	鈴木 宏昌
パネリスト	島田 陽一 新谷 信幸 奥村 真介 濱口桂一郎

第36回 産研 フォーラム

**派遣法の改正と今後の労働市場
－雇用機会の確保と雇用の質**

2010年10月15日（金）

於：早稲田大学国際会議場「井深 大 記念ホール」

◇ 目 次 ◇

ご 挨 拶

太田 正孝…… 1

武井 寿…… 3

I 問 題 提 起

鈴木 宏昌…… 7

基調講演

1. 「非正規労働をめぐる法政策の現状と課題～派遣労働を中心に」

島田 陽一……15

2. 「労働組合の立場から見た労働者派遣の課題と法改正の意義」

新谷 信幸……29

3. 「労働者、企業、日本経済における派遣法改正後の現実。及び、雇用主としてのあるべき雇用機会提供と働く人の成長支援について。」

奥村 真介……49

4. 「労働者派遣システム再考」

濱口桂一郎……65

II パネル・ディスカッション

……83

モデレータ

鈴木 宏昌

パネリスト

島田 陽一

新谷 信幸

奥村 真介

濱口桂一郎

ご 挨拶

早稲田大学 常任理事 太 田 正 孝



ただいまご紹介いただきました早稲田大学の教務と国際を担当しております常任理事の太田と申します。本日は第36回の産研フォーラムに多数ご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

このホールは井深大記念ホール、いぶかだい記念ホールではなくて、いぶかまさる記念ホールでございますけれども、420名の収容が可能です。先ほど伺ったところ、もう既に420席が満席になるような状況だそうです。学会などでもここが満席になるのは非常に珍しいことですから、そのこと自体が本日の「派遣法の改正と今後の労働市場 ―雇用機会の確保と雇用の質」というテーマのタイムリネスと妥当性を証明しているのではないかと思います。

本日は産研のフォーラムとして、この方面の4人の専門家の方々をお招きすることができ、なおかつILOの駐日事務所、長谷川様の協力もいただいて講演していただくということで、大学を代表いたしまして4人のスピーカーの方々と、ILO日本事務所に御礼申し上げたいと思います。

冒頭のご挨拶ですから長々と申し上げることはございませんが、これで終わりというのでは、早稲田の常任理事は脳がないみたいになりますので、本日のテーマに関連して、ひと言ご挨拶させていただきます。

私自身はビジネス専攻の人間です。特に国際ビジネスと異文化マネジメントというものを専攻しておりますが、そういう観点からしますと、企業が国際的に展開するときに、労働市場の問題あるいは文化の違う人間の問題などということで、非常に興味を持っております。

本日のテーマがそのことにフォーカスされているわけではありませんが、今の時代、グローバル化と低成長経済のトレンド、それから製造業からサービス業へのパラダイムシフトが起きていること、それから少子化といったことが大きなチャレンジになっています。

企業というのは、そういう流れの中でももちろん収益を上げることも重要ですが、アメリカのビジネススクールは、建前の部分もあるかもしれませんが、Business is not just making moneyと必ず教えます。別に金もうけだけがビジネスではございません。守銭奴になることがビジネスではなくて、やはり一番大きな目的の一つはエンプロイメントの確保です。サービスビジネスにシフトすることによって、製造業が受け皿になっていた人々のエンプロイメントを確保することは、ビジネスにおいて大変重要な問題です。ですから、そういう意味ではこの派遣法はいろいろ便利な面もありましたが、さまざまな問題も抱えていると思います。きょうの冒頭のスピーカーでいらっしゃる早稲田大学法学学術院の島田陽一先生とは理事会のメンバーで、いつもこういう問題でアドバイ

スをいただいていますので、ビジネスとの絡みでいいますと、雇用の確保さらにそれを単なる確保ではなくて質の面でご議論いただく本日のフォーラムはとても意義のあるものになろうかと思います。

私は申しわけございませんが、この後授業がありますのでずっと参加はできませんが、本日お集まりの皆様方には、17時ぐらいまででしょうか、4人のすばらしいスピーカーの方々のご講演をエンjoyして頂ければ幸いです。最後にきょうのコーディネーターをILOで長年、労働市場の問題などでご経験が豊富でいらっしゃる本学の商学学院の鈴木宏昌先生にさせていただくということは、とてもいい、キャスティングだと思っています。

それでは、私は本学を代表してのご挨拶ということですので、これぐらいにさせていただきますが、皆様最後まで本日のフォーラムをご堪能いただければと思います。

どうもありがとうございます。

ご 挨拶

商学学院総合研究所 兼 産業経営研究所 所長
早稲田大学 商学学院教授

武 井 寿



本日の主催研究所を代表しまして一言ご挨拶させていただきます。

今日は多数の皆様にご来場いただきまして大変ありがとうございます。心から御礼を申し上げます。

早稲田大学産業経営研究所は今年で設立より36年を迎えています。産学の共同研究などを中心として、これまで様々な活動や催しを行ってまいりました。初代所長は原田俊夫先生（名誉教授）で、先生はマーケティング研究の大家でした。原田先生は、残念ながら今年の3月22日に89歳で他界されました。実は現在の商学学院長・商学部長の恩蔵直人教授の先生にあたります。30年を越える歴史のなかで、伝統を引き継ぎながらも、世代間のバトンタッチが進んでおります。

産業経営研究所は、商学部と大学院商学研究科の大多数の先生方によって構成されており、専門科目だけではなく、外国語や総合教育の先生方も含めて兼任研究員という形で運営されております。また、他大学の先生方、商学研究科院生達を入れますと、優に100名を超えるスタッフで運営されてきたという歴史があります。

本日のフォーラムのテーマに関連してこの30余年を概観しますと、「働く」ことの仕組みやシステム、さらには働くことの意味が変わってきたように感じます。とくに、ここ10年程の変化は著しいように思います。本日はいろいろな立場でのお話を拝聴できるものと考えますが、大学も世の中の動きと無縁ではなく、例えば、全国の多くの大学において、現在、准教授といった名称が使用され、助教といった職位が設けられております。また、任期が設けられている場合もあります。

また、社会に目を向けますと、どうでしょうか。皆さんもご経験があるかと思いますが、以前は、自分の子供が社会人になるとときには、ここでは4月1日と仮定しますと、初日に親がお赤飯を炊いて祝ってくれたといったことがありました。それは子にとりましては一生の記憶として残ります。大学卒業者であれば成人式に続く社会人への自覚の道のりです。また、わが子だけではなく、これから社会人になるという多くの若者たちに対して、社会は、立派に大人になってくれた、その将来が輝かしいものであって欲しい、という願いをもち、それを共有していたように感じます。そのような気風も大きく変わっております。やはり時代の変化ということだろうと思います。

本日、コーディネータとモデレータを務めていただきます鈴木宏昌早稲田大学教授は、労働経済学の泰斗として、国内外においてご活躍です。先日も先生のお世話によって産研主催のフランス人の先生による講演会が行われました。また猪木武徳先生をはじめとして多くの研究者の著書に先生に言及した部分があります。今日も、鈴木先生のご尽力により、各界からご著名な皆様に集まって

いただきまして、産業経営研究所としても大変に名誉なことと感じております。

どうぞ一刻までご清聴いただければと思います。ありがとうございました。

I 問題提起 基調講演

I
問基
題調
提講
起演



問題提起



コーディネータ 早稲田大学 商学学術院教授 鈴木 宏 昌

私は今日のコーディネータの鈴木です。まず講師の皆様からのご講演をいただき、その後、2部のところではパネルディスカッションを考えております。私の自身の役割としては、まず講師の皆様のご紹介をしまして、その後、5～6分でテーマの導入をしたいと考えています。

まず講師の皆様の略歴ですが、チラシの後ろのほうに講師の皆様の略歴がありますので、ちょっと開いていただければありがたいです。

まずこの4人の先生は、本当に現在第一線で活躍されている、今一番忙しいご専門家の皆さんです。私のように半分以上、4分の3ぐらいは第一線から退いた者と違いまして、大変に忙しい毎日の中を願ひしまして、きょうこのフォーラムに参加していただきました。

まず第1番目の講演者の島田陽一さん。法学学術院の教授ですが、島田さんは現在、大学全体の中の学生部長という非常に重要な役割を果しています。例えばインフルエンザが流行したときに休校をどうするかということがありますが、必ず先生が引っ張り出されますので、非常にお忙しい毎日を過ごしていらっしゃいます。島田先生は、特に雇用問題、パート・派遣、有期雇用、こころの問題を精力的に分析、執筆されています。そしてまた、私との接点としましては、島田先生はフランスでも研究活動をされましたので、フランスの労働法につきましては非常にお詳しい有名な学者です。ですから、派遣法のことにつきまして、最も適任者だと思います。

2番目の新谷信幸様。連合総合労働局総合局長というタイトルです。まず三菱電機に入社され、それから電機連合で活躍された後、連合に來られたと聞いています。電機連合といいますと、我々の仲間では調査の電機連合と言われているぐらい調査をきちんとやるので非常に有名な産別の組合です。その中核にいらした後、現在は連合で活躍中です。ここにありますように、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会委員と書かれていますが、非常に難しい表現ですけれども、実際にはこのところで派遣法などのたたき台を政労使という形で作ります。政労使といいますか有識者及び労使の代表が集まりまして、三者でたたき台をつくるという一番重要な審議会です。その中で労働代表ということですからずっとご活躍され、一番大きな約600万人の代表という形で、連合の立場を上記の審議会、あるいはいろいろなところで代表していらっしゃる方です。

3番目、奥村真介様、アデコ株式会社副社長。私は、副社長及びCOOという名前を拝見しまして、最初かなり年配の方だろうと思っていましたら、まことに若々しくダイナミックな奥村さんとお会いしまして、非常にびっくりしました。ご存じだと思いますが、アデコはヨーロッパ、アメリカでは超一流の企業で、世界全体で2兆円を超えるような巨大企業です。奥村さんは、早稲田大学を卒

業された後、富士銀行、そしてチェース・マンハッタンなどを経まして、2007年からアデコ株式会社常務取締役、2009年より現職、そして同時に人材派遣協会、あるいは経済同友会などで華々しい活躍をされています。

4人目の講演者は濱口桂一郎さんです。労働政策研究・研修機構という非常に長い名前の研究所の現在部門統括研究員となっていますが、まず濱口さんは大変な論客です。東京大学法学部を卒業後、労働省に入省され、労働時間課長補佐、そして欧州連合日本代表でAttache（アタッシェ）を務められました。そして、アタッシェを務めた後には、『EU労働法の形成』というとても厚い立派な本を書かれました。現在では濱口さんは労働法、特に国際労働法の権威と考えられています。欧州連合の後、東京大学の大学院、あるいは政策研究大学院大学教授を歴任されまして、現在は厚生労働省の直轄の研究所で統括研究員をしているということです。

それから、濱口さんは2009年に『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』という岩波新書の本を出版しました。これはとてもすばらしい本で、ぜひとも皆様に読んでいただきたい。それから、現在ほとんど労働関係の雑誌を見ますと必ず濱口さんの論文が載っているという、今一番労働政策に関しまして活発に問題提起をしている人です。

こういう4人の本当の第一線のメンバーで、今日のフォーラムはいろいろな形で意義深いディスカッションができるのではないかと楽しみにしています。

ちょっとご紹介が長くなったと思いますので、簡単に今回のテーマである派遣法の改正と今後の労働市場という、テーマの導入を行いたいと思います。

私は国際比較が専門なものですから、国際的に派遣労働の位置づけをしてみたいと思います。（シート2）最初のところに、1980年代から本格的に労働市場の流動化、あるいは雇用のフレキシビリティが議論されると書きましたが、これはどういうことかということ、私はその当時まだジュネーブのILOの本部にいましたが、我々の仲間フレキシビリティとは何だろうという議論をしたのが、大体1980年の一番初めのころだった記憶があります。

といいますのは、日本あるいはヨーロッパの先進国において、戦後30年間の高度成長期には、労働市場の流動化はそれほど大きな問題としてとらえられなかったと考えています。そこへ石油ショックがあり、石油ショックは長い間一過性のものだと思われていましたけれども、実際にはどうも慢性化してくる、大量の失業者が出て来ます。そうすると、低成長の問題にどうやって取り組むかということから雇用のフレキシビリティ、あるいは労働市場の流動化という問題が出てきたと考えています。EU諸国における慢性的な高い失業率は、労働市場の硬直性、非常に厚い雇用保障、労働条件の規制、あるいは職業あっせんにおける国家独占などが原因であるという意見が表面化しました。そして、サッチャー、レーガン政権が生まれました。意外とこれは知られてないのですが、この間、OECDが旗振り役を果たしたと私は考えています。

労働市場の流動化と多様な働き方、このバックグラウンドとしましてやはり市場のグローバル化の波の中で、企業は市場の変化に迅速対応することが求められる、あるいは逆に言いますと、それ

までの大量生産方式、大量消費の方式が、80年代ぐらいで終焉したのだろうと考えています。

その次に、製造業の総体的な後退というのがありますので、経済のサービス化が労働市場の流動化と、あるいは多様な働き方と絡むと考えています。それから、女性の労働力率の上昇、若年層の意識の変化などにより—これは日本だけではなくて先進国共通の現象ですが—、パートタイム労働、有期雇用、派遣労働などと働き方が非常に多様化しています。その一方の問題点としまして、良質な雇用が非常に少なくなってくる。こういう問題を抱えていると考えています。(シート3)

先進国のこのような流れの中で、我が国は1985年に労働者派遣法を制定しました。(シート4) 専門家の皆様からいろいろお話があると思いますが、初期の派遣法の適用範囲は非常に限定された専門的な知識を必要とする業務に限定されていましたが、1999年には大幅な派遣法の改正によりまして、適用対象を原則的に自由化、特に2003年になりますと、製造業、製造業務への労働者派遣が解禁されました。その後、製造業派遣が非常に増加しましたが、2008年9月のリーマン・ブラザーズの破綻以降になりますと、日本経済を牽引していました輸出産業がストップ、特にアメリカへの輸出が全くストップしますので、企業は厳しい生産調整とコスト削減を迫られた。その中で多くの派遣労働者は解雇、雇いどめで失職するという事態になりました。(シート5)

2008年の暮れには日比谷公園に派遣村が出現し、湯浅誠さんなどが頑張り、メディアの大変な注目を浴びることになります。

それから2009年秋に誕生する民主党を中心とする連立政権は、その政策合意で派遣法の改正を提起しました。この法案は審議未了になりましたが、もう一回、今回の国会に出されています。概要は皆様のお手元にありますので、そちらのほうを参照していただければ結構かと思いますが、私個人的には三つぐらいの大きなポイントがあるのかなと考えています。(シート6)

一つ目は、専門26業務を除く、登録型派遣の原則禁止。これがやはり一つの大きな論点ではないかと考えています。それから二つ目としまして、製造業務派遣の原則禁止があります。ただし常用雇用、1年を超えて雇用見込みの者を含むは例外となっています。そして三つ目として、日雇い派遣の原則禁止。グループ派遣というのがありますが、この三つがやはり一番大きな改正点、問題点ではないかと思っています。

議論すべき点としまして、やはり派遣労働は派遣先企業にとりまして大変便利な制度だろうと思います。派遣労働者にも同時に雇用情報と雇用機会を提供しますので、一定の機能は果たしていると思います。そのときに改正派遣法はその機能性といいますか、労働市場の効率性、雇用機会を阻害しないだろうか。ここに一つの大きな問題があろうかと思っています。

2番目としまして、派遣労働者を含めて非正規雇用の大きな問題は、雇用の不安定さとともに技能向上の機会が限られていること、そのためにキャリアの展望が非常にしにくいということが現実だろうと思います。どうすれば制度的に派遣労働者に職業能力向上の機会を提供できるのか、このあたりも一つ議論すべき点だろうと思います。

それから3番目として、所得、福利厚生などの面において、正社員と派遣労働者の格差はやはり

まだ大きいと考えています。しかし、日本においてEUのように均等待遇の原則をどうやったら実現できるのか。この辺が私が考える大きな問題点です。(シート7)

ちょっと時間をオーバーしましたので、私のテーマの導入はここでストップします。

2010年産研フォーラム

派遣法の改正と今後の労働市場： 雇用機会の確保と雇用の質

テーマの導入

鈴木宏昌（早稲田大学商学部） 2010年10月15日

シート1

労働市場の流動化（効率化）と 多様な働き方

- 先進国において、1980年代から本格的に労働市場の流動化あるいは雇用のフレキシビリティが議論される。
- EU諸国における慢性的な高い失業率は労働市場の硬直性（厚い雇用保障、労働条件などの規制および職業斡旋における国家独占）が原因であるとする意見が表面化する。
- サッチャー、レーガン政権の存在。OECDが旗振り役を果たし、アメリカ型の規制の少ない、流動的な労働市場を目指す動きが強くなる。

シート2

労働市場の流動化と多様な働き方

- この背景には次のような要因が考えられる：
- 市場のグローバル化の波の中で、企業は市場の変化に敏速に対応することが求められる（大量生産方式の終焉）。
- 経済のサービス化（製造業の相対的後退）。
- 女性の労働力率の上昇と若年層の意識の変化などにより、パートタイム労働、有期雇用、派遣労働などと働き方が多様化する。
- 雇用情勢が悪化し、「良質の雇用機会」が少なくなる。

シート 3

労働者派遣法

- このような先進国の流れの中で、わが国は1985年に労働者派遣法を制定する。初期の派遣法の適用範囲は、専門的な知識を必要とする業務に限定された。
- 1999年には、大幅な派遣法の改正により、適用対象を原則的に自由化した（ただし製造業への派遣は禁止）。
- 2003年の再改正で、派遣労働者の受け入れ期間を最大3年に延長、製造業務への労働者派遣を解禁した。

シート 4

2008年の“派遣切り”

- 2008年のリーマン・ブラザーズの破綻以降、日本経済を牽引していた輸出がストップ。企業は厳しい生産調整とコスト削減を行う。
- 多くの派遣労働者は解雇・雇止めで失職する。
- 2008年の暮れに日比谷公園で“派遣村”が出現、メディアの注目を浴びる。
- 2009年秋に誕生する民主党を中心とする連立政権はその「政策合意」で、派遣法の大幅改正を提起した。

シート5

国会で審議中の改正派遣法案

- 主なポイント
- 登録型派遣の原則禁止（専門26業務を除く）
- 製造業務派遣の原則禁止、ただし常用雇用（1年を超えて雇用見込みの者を含む）は例外
- 日雇派遣（日々または2ヶ月以内の派遣）の原則禁止
- ただし、登録型派遣と製造業派遣の原則禁止の施行にはかなりの猶予期間が設定される予定。

シート6

議論すべき問題点

- ・ 派遣労働は、派遣先企業にとっては、便利な制度。派遣労働者にも、雇用情報と雇用機会を提供し、一定の機能を果たす。改正派遣法はその機能性（労働市場の効率性）を阻害しないか？
- ・ 派遣労働者を含めて、非正規雇用の大きな問題は雇用の不安定さとともに技能向上の機会が限られ、キャリアの展望が開き難いことにある。どうすれば、制度的に、派遣労働者に職業能力向上の機会を提供できるのか？
- ・ 所得・福利厚生などの面で、正社員と派遣労働者の格差は大きい。しかし日本において均等待遇の原則を実現できるのか？

シート7

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等の一部を改正する法律案について

常時雇用される労働者以外の労働者派遣や製造業務への労働者派遣を原則として禁止するとともに、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実に努める等、労働者派遣事業に係る制度の抜本的見直しを行う。

事業規制の強化

いわゆる「派遣切り」の多発や、雇用の安定性に欠ける派遣形態の横行

- ・ 登録型派遣の原則禁止（専門26業務等は例外）
- ・ 製造業務派遣の原則禁止（常時雇用（1年を超える雇用）の労働者派遣は例外）
- ・ 日雇派遣（日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止
- ・ グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

派遣労働者の不透明な待遇決定、低い待遇の固定化

- ・ 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- ・ 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- ・ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化
- ・ 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示

違法派遣に対する迅速・的確な対処

偽装請負などの違法派遣の増加、行政処分を受ける企業の増加

- ・ 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- ・ 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記
 施行期日：公布の日から6か月以内の政令で定める日（登録型派遣の原則禁止及び製造業務派遣の原則禁止については、改正法の公布の日から3年以内の政令で定める日（政令で定める業務については、施行からさらに2年以内の政令で定める日まで猶予））

基 調 講 演

1. 「非正規労働をめぐる法政策の現状と課題
～派遣労働を中心に」

早稲田大学 法学学術院教授 島 田 陽 一

ご紹介いただきました早稲田大学の島田でございます。専門は労働法です。もう十数年前になるかと思いますが、財団法人社会経済生産性本部というところで、鈴木先生のコーディネートによる非正規雇用の問題のシンポジウムがありまして、そのときもご報告をさせていただいたのが思い出されます。また鈴木先生のコーディネートのもとでお話ができることについて、大変光栄に思っています。

時間ありませんので、早速資料に即してお話をさせていただきます。

この問題を考える上で最も重要なポイントは、通常の正社員の雇用保障が実際にどのようなになっているかを確認することが前提となるということです。このことを抜きにほかの国の非正規雇用の法政策、あるいは派遣労働を見ても、余り生産的ではありません。そこでまず最初に、日本の正社員の雇用保障は一体どうなっているのかについて、お話しておきたいと思います。(シート2)

実は日本の正社員の雇用保障は、そもそも労働法制によって法制度的に守られていたわけではありません。すなわち法的にみれば日本で形成された雇用慣行を受容した判例法、つまり裁判所の判断によってなされたと思います。戦後の高度経済成長の中では、正社員の雇用保障が我が国において大変高度化しました。ドッジ・ラインの当時には、今でいうと整理解雇について指名解雇という言葉が使われました。しかし、私が労働法を勉強し始めたのがちょうど高度成長期の末期でしたが、そのころには、今や日本では指名解雇というのは死語だと言われていました。オイルショック以降に多くの整理解雇が発生しましたが、その中で整理解雇の規制法理がつくられてきて、かなり厳しい条件が課されました。

また、通常の解雇、つまり労働者側の事情による解雇につきましても、大変厳しい規制が判例法上課せられてきました。これを解雇権濫用法理、つまり使用者には解雇する権利はあるが濫用にわたってはいけないということですが、実際には合理的な理由がなければだめだということになりました。むしろ例外と原則が逆転したような、非常に立法的な判例法理がつくられてきました。そしてそれを立法の中に取り込んだのが、当初は労働基準法の18条の2であり、現在の労働契約法の16条です。

こうしたいわばかなり手厚い雇用保障がある中で、1990年代以降雇用慣行が変化してきました。その背景については、先ほど鈴木先生のほうからご説明のあったとおりです。今日の観点からいえ

ば、正社員の範囲を縮小せざるを得ない、それに伴って特にサービス経済化の中で、非正規雇用を多面的に利用するという動きが出てきました。

では、日本の労働法制はこの点についてどうだったのかというと、それほど厳しい規制がありませんので、非正規雇用について見てみますと、契約期間の上限に関する制約以外については特段の法的制約はありませんでした。このような状況の中でパートタイム労働者が大幅に増加していったわけです。

また、派遣とか職業紹介に関連しては、国際的にも非常に大きな変化がみられました。つまりILOというレベルにおいても、原則を禁止するという立場からILO181号条約において、それを転換して、民間の労働力需給のための人材ビジネスに積極的な位置づけを与えていくというように原則が大きく転換しました。(シート3)

我が国はこのILO181号条約を既に批准している国です。この意味では、まさに今日問題になっている派遣が、労働力の需給においては基本的に大きな役割を持っているということを前提とした国になっていることを確認しておきたいと思います。

先ほどご紹介がありましたように、1985年に(労働者派遣法が)制定されました。(シート4)しかし、1970年代後半から1980年代にかけて各国で派遣労働法ができていますが、それぞれ国の労働市場の反映して多様です。多様ですが、我が国は特に異色のものでした。

どういうことが認められたのかということですが、一つは先ほどご紹介のあった専門職ですが、実はもう一つ、そもそも雇用慣行上、正社員には寄らない業務も入っています。これは、ビルメンテナンス系の業務とイメージしていただければ結構かと思います。いずれにしても、日本の雇用慣行、終身雇用慣行に影響を及ぼさない範囲で認めるという姿勢でした。

しかし、実際に専門職と呼ばれるものが今日また問題になっていますが、実は一般事務に限りなく近いファイリングや事務機器操作が既に含まれていました。このころからこれは専門業務といながら実際には一般事務に近いということは、実は暗黙の了解だったというのが非常に大きな特徴です。

それからもう一つが製造業ですが、長らく派遣を禁止をされてきました。しかしいわゆる請負、業務委託は、既に我が国は広範に存在してしまっていて、製造業における間接雇用の問題は、決して派遣に始まるわけではなかったのです。ある意味では、派遣を製造業に導入するかどうかというのは、請負以外を認めていくかどうかにすぎないことでした。

国際的に非常に異色だということは、こうした労働市場の相違があると同時に、例えば派遣労働が、ヨーロッパでは当初代替労働が中心でした。これは長い休暇、育児休暇等の発達とか、あるいは当時問題になったのは、アブサンティズム(abentisme)、すなわち無断欠勤です。月曜になるとなかなか工場にちゃんと労働者が来ない。そういうときにやはり応急的に派遣は必要だということが言われていました。

それと同時に、これは今日も引きずっているわけですが、業務のあり方がやはりヨーロッパとは

大分違う、アメリカとも大分違います。それは派遣というような、先ほど代替労働の話をしてきましたが、言ってみれば仕事の内容が非常にモジュール型で、すぽんすぽん抜いて、そこに新しい人が入ってくれば成立するという仕事ではなくて、我が国は一人一人がいわば結合した業務ですので、1人の仕事はこれだというのが明確ではないのです。したがって、派遣というのは業務を基準にやっていますが、しかしその人がその業務だけをやっていれば、具体的に派遣された職場でうまくいくのかというと、必ずしもそうはいかない。この辺の難しさもあったように思います。

先ほどもありましたように、1999年、2003年に派遣法改正があります。これは、ILO181号条約の批准等を踏まえたものですが、対象業務が自由化された。いわゆる専門業務だけではなくて、建築業等を除いてすべてに派遣を認めるということでした。

派遣労働をあらわす言葉として、国によっていろいろな呼び方があるので定義が明確であるわけではありませんが、むしろ一般的にはテンポラリーワーク（temporay work）という言い方、つまり一時的な労働という用語が当てられることが多いと思います。しかし我が国の派遣労働法については、ディスパッチワーク（dispatched work）に関する法だと訳されてきました。つまり、一時的な仕事というよりは、全体の仕事の中の一部をしていくものであるとされたのです。専門職が中心でしたが、それがILO181号条約を受けて、まさに国際的なテンポラリーワークに進んでいったのです。こうなってみると、製造業に当てはめられないという理屈はむしろないということです。

後でも申し上げますが、むしろ製造業や建設が派遣の需要が非常に大きなところで、日本では政治家のなかにも「製造業に派遣なんて考えられない」と言われる方もいますが、それはどこの国のことを考えて言っているのか、私には理解できない発言でした。

派遣労働関係は通常の雇用関係とどこが違うのかというと、三者関係になってくるわけです。通常労働契約というのは、その契約の相手方に対して労働提供する。しかし、派遣の場合実際の労務の提供がユーザーに対して提供することになります。そうすると、問題となるのは、通常の労働者が享受できる権利に派遣労働であるがゆえに制約がないのかが非常に重要な問題です。つまり、正規雇用、非正規雇用含めて雇用形態が多様化していく中で、ポイントとなるべき点は、いかなる雇用形態を結果的に選択したにせよ、基本的な部分において余りに格差があっては、適切な雇用関係とはいえないでしょう。そういう点では雇用関係あるいは労働条件、そしてまた集团的権利、労働組合等、これらについてきちんとそれにふさわしい制度になっているのかどうか見直すこと自体は必要であると考えているわけです。（シート5）

しかし、昨今の派遣労働問題をめぐる論点を見ていきますと、いささか論点がずれているような印象を受けます。（シート6）先ほどご紹介がありましたように、派遣村ということで注目されて、現代の貧困問題の象徴が派遣労働であるというようなことになりました。貧困問題というのは大問題で解消していかなければいけない問題ですが、しかし派遣労働法制によってそれが解消できるのかというと、それはあり得ないことでしょう。部分的には関連してきますが、派遣労働のあり方は、やはり二次的な問題として考えていかなければならないのです。

例えば日雇い派遣問題が大変強調されましたが、日雇い型の労働というのは、別に派遣ではなくても派遣法以前から存在していましたし、今後もそれは変わることはないわけです。したがって日雇い派遣を禁止すれば、あたかも派遣村のような事態は起きないというような認識は、そこまで極端には考えられていないのかもしれませんが、ちょっと見間違いだろうと思います。

そもそも派遣というのは、国際的に見ても、極めて派遣期間が短い場合が多いわけで、2カ月未満の派遣を禁止するという法政策は、一体どこを向いた政策なのか、私には理解に苦しみます。

同じように格差問題も所得の問題で、社会保障を含めた全般的な政策の中で考えていかなければならない問題で、これは現代の非常に大きな問題ですから取り上げていくことは重要ですが、しかしあたかも派遣労働の規制が格差解消につながると考えられているとしたら、それは余りに安易な考え方ではないだろうかと思っています。

派遣切りという事態についても、それが必ずしも有効に機能しなかったという点では問題ですが、実は現行法でも相当対処可能な問題がいろいろありました。

例えば、派遣切りがもし労働契約の期間中の解約であれば、労働契約法17条によって、やむを得ない事由がなければできないとされていますし、そのやむを得ない事由というのは、ユーザーと派遣会社との契約が解除されたから直ちにやむを得ない事由にはならないというのは、昨今の裁判例の定着した考え方です。また、雇用が切れないとすれば、当然そこには労働基準法26条に基づく休業手当の支払いが発生するわけで、そうした現行法がきちんと機能していれば、相当程度、問題としては解消できたものがそこには含まれていたということも見ておく必要があるかと思っています。

ただ、確かに派遣会社とユーザーとの間の労働者派遣契約自体の解除については、今後やはり派遣労働者の雇用という観点から見ていくと、考えるべき点はあるだろうと思っています。

現在は社会的差別とか、派遣労働者の労働組合活動を理由とする解除が禁止をされているのにとどまりますが、この点を解除した場合、先ほどの労働基準法26条、もっと言えば、民法上でいくと範囲はちょっと違いますが、全額賃金を保障しなければならないという理屈も十分成り立つわけですので、この辺で派遣会社と並んで、ユーザーの責任を高めるということは考えてもいいのかもしれない。

いずれにしても、登録型派遣の場合、労働契約は有期労働契約になります。この有期労働契約については、この9月に厚生労働省のもとで開催されていました有期労働契約法制の研究会報告が出ていまして、これを受けて先ほどご紹介がありました労働政策審議会で立法化が検討になるかと思っています。かなり難しい立法改正になるかと思いますが、いずれにしても派遣労働の問題はそこと平仄を合わせていかないと、実際にはうまくいかないでしょう。つまり派遣労働問題は、そのうちの半分ぐらいは有期労働契約法制の問題であるということは、見落としてはならない部分だろうと思っています。

派遣労働問題を語る上でやはり一つ指摘をしておくべき点は、この間派遣労働にかかわる労働行

政にかなり問題があったと私は見えています。何が問題だったのかということ、一貫性がなかったのではないだろうかということです。(シート7)

派遣と請負の区分は、そもそもいわゆる請負と労働者供給の区分ということ以来、戦後ずっと積み重ねられてきた議論でもあり、通達もありました。ただ、そこでつくられたものは、建設や製造業を視野に置いた区分で、それを派遣全体に適用すること自体、相当無理がありました。しかし、従来の労働行政は、これを証明しろと言われると困りますが、余り実務に影響のない範囲で、極端な問題のある場合に規制する、こういうスタンスであったかと思いますが、この数年派遣問題が注目されてからは、それを機械的に適用して、実際にはほとんど弊害のないような問題まで、偽装請負であるという指摘が多発しているように思います。

それから、専門業務か否かという問題でも、例えば先ほど言った26業務の中に、もともと一般事務に限りなく近いものがありました。しかしそれはそれで派遣労働法ができて二十数年それでやってきて、26業務として派遣業務の制限のないものとして取り扱ってきたものに対して、専門業務性を突然非常に厳しく迫ってくるという状況があります。これは、実際の現場を混乱させているように思います。

全体としてみると、派遣労働は専門的な業務から一般事務まで多様なものがあります。現在の流れというのは、製造業派遣の一部に置いて発生した問題点を、あたかも派遣全体が問題であるというかのごとく取り扱っているのではないかという危惧を私は感じています。

では、これから労働者派遣法の改正を考えていく上でどうなのか。これは私なりの視点を示しているものです。(シート8) 基本的な観点は、製造業派遣の生じた問題点を派遣労働全般に一般化するという観点で見るのは適切ではないということです。それから、ILO181号条約を批准していることを踏まえて、派遣労働の有用性を認めて、悪質な派遣労働を排除して、派遣労働者と通常労働者との均衡を考慮した法制度が構成されるべきだと思います。あたかも派遣労働自体を全廃するのが適切であるというプロセスとしての改正だとしたら、それは方向性が違うのではないか。派遣労働者の雇用保護という観点では、もう少しユーザー責任についての強化というのは考えてもいいだろうということです。

それからもう一点、忘れてはならないのは、やはり派遣労働者の労働基本権の保護で、特に派遣先に対する団体交渉については、予測可能性のある範囲で認めていくことは必要だろうと考えています。

今回の先ほどご紹介のあった問題点について、私なりに感じているところを幾つかお話ししておきたいと思います。(シート9)

一つは、登録型の原則禁止という考え方です。先ほど言いましたように、登録型には登録型の労働市場における有用性があるわけで、そこを無視することが適切なのか。かなり例外が認められるから大丈夫だという考え方もありますが、看過できない問題点があるように思います。登録型を原則的に禁止するといわゆる常用型派遣だけになるわけですが、常用型派遣がビジネスとして成り立

つためには、常用できるだけの派遣を常に確保できないと成立しないだろうと素人でも思います。しかし一方で、ある特定のユーザーに8割を超えてはならないという規制を加えていくことになる、ではどうするのか。仕事がないのに雇うなどというビジネスが成り立つのだろうか。やはり、もう少し整合性のある制度を考えるべきです。つまり常用型であれば8割規制は一律には課さないということを含めた、もう少し現実的な観点が必要だろうということです。

フランスは派遣労働と有期雇用がほとんど同じ規制になっています。同じ規制なのに、ユーザー側は直雇用でいくのか派遣を選ぶのか、どこで判断しているかという問題があります。それは結局募集採用のコストの問題です。一時的に大量の人員が必要なときに、企業が単独で募集をかけて集めることは極めてコストがかかるし、およそ不可能だと。だからこそ、そこに派遣会社の意味があるので、そういう場合については当然派遣でいくと説明を聞いて、なるほどと思いました。そういうことから見ても、登録型の有用性を無視した法政策は妥当ではないというのが私の見解です。

それから、先ほど申しましたように製造業や日雇い的な短期の仕事は、こういう雇用変動の激しい部門こそ、実は派遣の需要が極めて大きなところですよ。比較的規模の小さな人事部門も大きくない会社が、一時的に人を必要とするときに、直接募集をかけてなんていうことはなかなか難しいわけで、そこにビジネスとして派遣があるわけで、こうしたことも本当に考えているのかということが、私は今回の法案の問題点ではないだろうかと考えています。

もう一つは、今回の改正法案の中に出てきます労働契約申込義務のみなし規定というものがあります。現在のご案内のように、例えば派遣期間が3年と限られていたときに、さらに派遣を使おうということになれば、それについては雇用の申込義務があるという制度です。問題はその申込義務をしなかった場合にどういう法的効果が生じるのかということですが、現在は判例でも、それは違法ではあるけれども、しかしだからといって申し込みがあったという意思表示はとれないとされています。しかし今回の法制度の中には、部分的にのみなし規定というのを入れている。法律的にみなすというのは、推定とは違って覆すことができないわけです。つまりある違法な状態になった場合に、契約を申し込んでしまったのと同じになるということですから、相手方が承諾をすればその間に直接の労働契約関係が成立するものです。

しばしば比較法的に取り上げられるのが、フランスにある制度と言われます。確かにフランスについては違法派遣についての雇用義務がありますが、しかし決定的に違うのは冒頭にお話しした問題で、フランスについては解雇は日本のように従業員としての地位を認めるわけではなくて、損害賠償、つまり賃金の最低6カ月分で処理をされるということです。ですから、派遣として終わるのか、6カ月の損害賠償がとれるのか、ということなのです。

しかし、我が国の解雇法制は、違法な解雇を無効にするわけですから、従業員と一緒にの地位を認めていくという形になります。つまり単に労働契約が締結をされるのではなくて、我が国の場合はこの規定になると、単に有期契約というだけではなく、ある種の非常に強固な雇用保障を受けたものになる。これは派遣先自体について、過度な負担となる危険性が強いといわなければならない。

つまり、解雇に関する処理の仕方が違うところで、例えばフランスのような解雇について損害賠償で処理ができる国の制度を、我が国のようにそうはできないところに持ち込むことについては、相当慎重な議論が必要だろうし、私は余り有効に機能しないだろうと考えています。

時間になりましたので最後ですが、いずれにしても、人材ビジネスの健全な発展と派遣労働者の保護が両立する法制度を目指す冷静な議論が必要なのではないでしょうか。派遣問題は確かに格差問題を含めて重要な点ですが、しかしその熱い気持ちに終わらず、頭をクールにして検討することが我々に課せられているのではないかというのが、私の結論です。(シート10)

どうもご清聴ありがとうございました。

非正規雇用をめぐる法政策の現状と課題 派遣労働を中心に

島田陽一（早稲田大学）

シート 1

1 日本の労働法制と非正規雇用

- 日本の正社員の保障 法律ではなく、雇用慣行、それを受容した判例法理による。
- 正社員の雇用保障の高度化
 - 高度経済成長期 整理解雇がほとんどない
 - オイルショック以降に現在の整理解雇規制法理が確立する。
 - 通常解雇（労働者側の事由による解雇）にも厳しい規制 解雇権濫用法理

シート 2

1 日本の労働法制と非正規雇用

- 1990年代以降の雇用慣行の変化
- 正社員の範囲の縮小 非正規雇用の利用
 - 契約期間を除いて、非正規雇用に対する法的制約はなかった。
 - パートタイム労働者の増加
- 国際的な雇用の柔軟化と派遣労働の承認
 - ILO181号条約

シート 3

2 日本の派遣労働法制の特色

- 1985年制定時
 - 専門職と雇用慣行上、正社員によらない業務
 - ただし、一般事務に限りなく近い「ファイリング」、「事務機器操作」
 - 製造業には請負（業務委託）がすでに存在
 - 国際的には異色の派遣労働
 - ・ 労働市場の相違を反映
 - ・ 代替労働としての派遣 未発達
 - ・ 業務の在り方

シート 4

2 日本の派遣労働法制

- 1999年、2003年改正
 - 対象業務の自由化
 - Dispatched work から temporary work へ
 - 製造業に拡大
- 3者関係である派遣労働関係にふさわしい制度だったか。
 - 視点 通常の労働者が享受できる権利に制約がないか。 雇用安定、労働条件、集团的権利

シート5

3 派遣労働問題をめぐる論点

- 貧困問題 派遣労働が象徴とされたが、派遣労働法制の在り方は二次的な問題
 - 例) 日雇い派遣問題
- 格差問題 派遣労働の規制が解消につながるか
- 「派遣切り」 現行法でも相当な対処可能
 - 派遣会社とユーザーとの労働者派遣契約の解除を派遣労働者の雇用安定の視点から規制することは必要。 ユーザー責任を高める。
 - 有期労働契約法制の検討

シート6

3 派遣労働問題をめぐる論点

- 派遣労働をめぐる労働行政の問題点 一貫性の欠如
 - 派遣と請負に区分について
 - 専門業務か否かについて
 - 製造業派遣において発生した問題点を派遣全体の問題点とすることがなかったか

シート7

4 労働者派遣法改正をめぐる論点

- 派遣法改正の視点
 - 製造業派遣に生じた問題点を派遣労働全般に一般化してはならない。
 - 派遣労働の有用性を認め、悪質な派遣労働を排除し、派遣労働者と通常の労働者の均衡を考慮した法制度を構想する。
 - 派遣労働者の雇用保護 派遣先責任の強化
 - 派遣労働者の労働基本権保護 派遣先との団体交渉

シート8

4 労働者派遣法改正をめぐる論点

- 今回の改正法案の問題点

- 登録型の原則禁止 常用型派遣は、常用できるだけの派遣を常時確保できない限り成り立たない。
 - ・ 8割規制
- 登録型の有用性を無視できない。
- 製造業，日雇いのような雇用変動の激しい部門こそ派遣の需要が大きい。

シート9

4 労働者派遣法改正をめぐる論点

- 労働契約申込み義務のみなし規定

- フランス 違法派遣について雇用義務を定めるが，解雇は，日本のように従業員としての地位の認められるのではなく，損害賠償によって処理される。
- 労働契約申込み義務のみなし規定は，運用によって，派遣先に過度な負担となる危険性が強い。

- 人材ビジネスの健全な発展と派遣労働者の保護が両立できる法制度を目指す議論が必要。

シート10

- ご清聴ありがとうございました。

シート11

2. 労働組合の立場から見た労働者派遣の課題と法改正の意義



連合 総合労働局・総合局長 新 谷 信 幸

こんにちは。ただいまご紹介いただきました、連合で雇用政策と労働法制を担当しています新谷と申します。よろしくお願いいたします。

まず、先ほどの鈴木先生のご紹介にもありましたように、私は昨年10月に連合に着任しましたが、それ以前は電機連合という電機産業の産業別労働組合にいました。もともとメーカーの管理部門で仕事をしていまして、機会がありまして労働組合に出て、今労働組合の専従二十数年という状況です。電機連合の時代には主にシンクタンクの仕事をしていまして、調査や研究会などの仕事を担当していましたが、在任の後半は労働組合をつくるという仕事、いわゆる組織化も担当していました。今日私の話の中で触れさせていただきますが、在任中に派遣会社の労働組合を二つほど結成させていただきました。ゼロから労働組合を作りました。きょうはその辺も含めてお話ができればと思っています。

連合総研の研究会で実は鈴木先生にご指導頂いておりまして、今日のフォーラムは、こういう機会があるから話をせよというご指示がありまして、こういう機会を与えていただきました。連合の考え方をぜひ皆さんにお伝えしたいと思って参上した次第です。

それでは、私のほうは労働組合という立場から見まして、今の労働者派遣についてその課題と法改正の今回の意義についてお話しさせていただきます。

まず、労働者派遣が置かれている課題について、労働組合としての課題をご紹介したいのですが、資料最初のグラフは今年の夏に出ました厚生労働省の雇用政策研究会から抜いてきましたが、実はリーマンショックで一体何が起こったか。雇用調整の仕組みが従来と大きく変わっていることを、まずご紹介したかったわけです。2002年、2003年には、主に希望退職という形で雇用調整が進みましたが、2008年以降は、派遣労働者の削減という形で雇用調整が行われました。これは非常に顕著な違いです。(シート2)

この需要変動が起こったときに労働者の雇用を調整するということですが、需要変動に対して使用者、経営者側は、経営判断としてどういう調整を行うか判断するわけですが、雇用変動リスクを今回の場合は派遣労働者がすべて——すべてとは言いませんが、かなりの部分で負っているといことを、まずご紹介しておきたいと思います。

それと、リーマンショックで起こったことについては、一度整理をしなければいけないのではないかと考えています。(シート3) 派遣法は1985年に成立してから25年の歴史があるわけですが、こ

れまでの労働者派遣が持っていた課題が、リーマンショックによって一挙に社会問題となってあらわれたのではないかと考えています。リーマンショック以前から、派遣をめぐっての課題は、資料に書いてありますように雇用の不安定さ、賃金の低さ、労働現場への影響、あと日雇い派遣も随分課題になっていました。あるいは「製造派遣2009年問題」という、製造派遣の現場で派遣期間3年を迎えるに当たって、直接雇用の申し込みをしないといけないという問題がありましたが、こういった問題が全部リーマンショックによって違う問題になってあらわれてきたということです。

それは、働く職場と住居が一緒になくなってしまいます。特にこれは先ほど島田先生のご報告にありましたように、製造派遣で顕著に起こったわけですが、まずこの問題があります。

それと、「多様な働き方」ということが随分世の中で喧伝されまして、これは非常に美化されて伝わっているのではないかと懸念してしまして、特に派遣なんかでも、「ハケンの品格」というテレビドラマがあって、派遣というのはいいなと若者に夢と希望を与えてしまったのではないかと思います。ところがリーマンショックで起こった派遣に関わる問題は非常に深刻な問題が起こったわけで、その辺に対する反省も必要ではないかと考えています。

それと、派遣労働者は特に社会的なセーフティーネットがやはり不備であった、特に失業に対する第一のネットである雇用保険が有効に機能しなかったというので、これも重要な問題として出てきています。

それと、使用責任のあいまいさです。これは先ほどありましたように、特に登録型の方に対する派遣切りは、本当に有期の労働契約期間中にも関わらず解雇するという問題が非常に多く出てきたわけです。この辺の使用責任が一体どうなっているのかというところの問題があります。

やはりこれからすべきことは、持続可能な働き方を実現しなければならない。そういった観点からこの法制度について考えていかなければならないと思っています。

それで、私の個人的な分類ですが、派遣、派遣と我々は呼んでいますが、派遣といっても十把一からげにからげて見るわけにはいかないと私は思ってしまして、派遣というのは私の分類では、大きく三つの分類でとらえる必要があると思っています。(シート4)

一つはエンジニア派遣というカテゴリー、もう一つは事務派遣というカテゴリー、それともう一つは製造業務派遣というカテゴリーとあって、それぞれ派遣は要素や課題が違ってきます。特にエンジニア派遣の場合、メイテックやアルプス技研という大きな会社がありますが、ここはほとんどが派遣会社、派遣元との労働契約関係でいきますと、期間の定めのない雇用が中心です。このビジネスモデルは、そういう無期雇用のいわゆる正社員、派遣会社としての正社員を教育してスキルアップすることによって、派遣労働というのは労働者のスキルが商品ですから、その労働力の商品の価値を高めるために、教育体系が非常にしっかりしています。非常に細かなキャリアアップのプログラムが組まれていて、それによって労働力の価値を高めて、お客さんとの契約の中で契約単価を上げていく。こういうビジネスモデルがエンジニア派遣です。

実はメイテックという会社は、私の出身の電機連合に加盟してしまして、ここには立派な企業内

労働組合がありますし、冒頭に私が申しました組合をつくったというのは、このアルプス技研という2番手グループの会社ですが、ここも3,000人ぐらいの組合で、結成委員会のメンバーと一緒に全国を回って企業内労働組合をつくりました。

もう一つのカテゴリーが、事務派遣というカテゴリーです。この事務派遣は、きょうもアデコさんが来られていますが、一般事務や26業務のうちの事務用機器操作、ファイリングなどを中心とする派遣会社ですが、女性労働者が多くて、ほとんどとっていいぐらい登録型の方々と、常用型の方がほとんどおられない業界だと思っています。エンジニア派遣は余り大きな業界団体ではありませんが、事務派遣の業界団体は、ここが一番しっかりしていますが、日本人材派遣協会という大きな業界団体があります。ただ、一番大きなこの業界団体も派遣会社が数万社と言われている中で、業界団体に入っている会社が非常に少ない、要するに業界団体を通じた業界の育成や事業会社の育成がうまく機能しないという問題があります。

もう一つのカテゴリーは製造業務の派遣です。ここは日総工産、アウトソーシングと書いていますが、このアウトソーシングという会社も電機連合時代に企業内労働組合を作りました。多分、製造派遣で企業内組合としてゼロから労働組合を立ち上げたのは、アウトソーシングが第1号だと思っています。労働組合の結成については、後ほど述べたいと思っています。この製造業務派遣については、実は日本生産技能労務協会という業界団体がありますが、これも加盟している会社が少なく、業界団体を通じた会社の健全化、業界の健全化が課題だと思っています。

次に、連合に寄せられた派遣の実態をご紹介します。先ほどの「ハケンの品格」というドラマと違って、現実はかなり厳しい状況が寄せられています。私ども連合には全国47都道府県に地方連合会を設置してまして、そこに「なんでも労働相談ダイヤル」というフリーダイヤルの相談コーナーを設置しています。資料はそこに寄せられた事例の一部を持ってきました。(シート5)

やはり契約期間中に途中で解雇される。それで次の派遣先を紹介してくれと言っても、それはだめだ、無理だという派遣会社の対応。あと私どもの構成組織でありますUIゼンセン同盟のアンケートにも、「経済的に苦しい、生活費を賄える収入がない」、派遣は多くの場合は通勤費が出ませんので、「通勤費を出してほしい」。それと派遣は実はボーナスという制度自体がほとんどありません。派遣元と先の派遣契約の中に、例えば12月と6月にボーナスを出すという派遣契約はほとんどありませんので、ボーナスはほとんど支給されない。それと、私に関わって結局、労働組合が結成できなかった会社なんかですと、出張旅費についても本当に交通費の実費しか出ない。いわゆる普通の民間企業ですと、1日1,000円とか2,000円の日当が出るのが普通ですが、その会社なんかですと交通費実費と宿泊のホテル代実費だけというような状況で、福利厚生といいますが、業務に必要な部分についても本当に切り詰めて運用されていると思っています。あと私どもの構成組織である全国ユニオンにも「ボーナスも出ないし、結婚もできない」といった切実な声が寄せられています。(シート6)

2008年秋口以降に起こりました、いわゆる派遣切りについて少し振り返ってみたいと思います。

最近、余り派遣切りの問題や労働者派遣の問題は新聞にも露出しませんが、一体何が起こったのかも一度振り返ってみたいのです。資料は厚労省のデータですが、右の下の方に、労働契約期間中に解除された6万1000人のうち、解雇が86%もありました。契約の期間中の解雇されたというのが、実は派遣切りの実態でした。

また、最近も派遣業界の大手でも、都道府県労働局から業務改善命令をたくさん受けています。(シート7) 実は業界の健全化を考えたときに、違反会社の実名を公表したほうがいいと思いますが、資料は別に秘密のデータでもなくて、厚生労働省がこの春に「人材サービス総合サイト」というのを公開してまして、これは関心があれば一度ごらんいただくとおもしろいデータがいっぱい載っていますが、その中に実名入りで業務改善命令を受けた事例が公表されています。資料は直近の2年のうち大手だけ抜いてきましたが、業務改善命令をたくさん受けています。二重派遣という違反や、禁止業務の港湾関係への派遣などです。不当、違法に派遣しているなど、言い逃れできないような違法な派遣をやっています。

あとは26業務の関係の違反ではたくさんありますが、もともと派遣法というのは職業安定法の44条の例外規定として、雇用と使用を分離することを例外的に認めてつくられた法律ですから、これは違反をしてはいけないという大前提に立って事業の運営をしていただかないといけないのですが、こういった違反がたくさん見られて残念なことになっています。

派遣労働者については、実はキャリアがなかなか評価されないという実態があります。派遣でキャリアアップとか、これも多様な働き方という美名の下でいわれていますが、実は派遣のキャリアはほとんど評価されていないという実態です。派遣労働者の年齢別のカーブを見てもらってもわかりますが、派遣労働者の賃金はなかなか年齢とともに上昇することはない実態にあるということです。(シート8)

また、直接、派遣だけがということではありませんが、非正規労働者と正規労働者の社会的な問題として、非正規労働者全体で見ると、実は扶養家族のいる方、配偶者の割合、有配偶者の比率が非正規労働者は非常に低い。また、教育訓練の実施状況についても、やはり派遣労働者は低くなっています。(シート9)

派遣法の歴史をロングレンジで見たときに、これは規制緩和の歴史ですが、労働市場の規制緩和がずっと行われてきて、特に自公政権、小泉内閣のときに構造改革と言われ、労働市場も改革するということで、事前規制から事後チェックへということで規制が緩和されましたが、派遣についてはその事後チェックもうまくいってない状況にあったと思っています。(シート10)

特に2001年に出た規制改革の方針では派遣労働者の拡大等々、解雇の金銭解決についても導入とか、こういうことが政権下では決定されていた。立法過程においても、やはり政治、特に政府のほうから経済財政諮問会での決定ということで、公労使三者構成委員会である労働政策審議会に対して諮問・答申という形で、これを諮問してほしい、例えば労働者派遣法をこう改正することを検討してほしいと厚労大臣からの諮問という形でおりてくる。通常は、こういう社会的な問題があった

ときに、公労使三者構成で審議をして、大臣に建議をする、上げていくというスタイルですが、これは政治主導で規制改革会議や経済財政諮問会議の中で決まったから、これを諮問・答申でやってくれと、こういう形の法改正のスタイルだったと思います。

派遣法の歴史は、先ほども島田先生からお話がありました、また後から出てくるかもしれませんが、特に今の状況がどうなっているかといいますと、2003年に大改正をされたわけですが、それ以降について実は派遣法は改正されていません。リーマンショックでああいう問題が起りましたが、法的な対応が何もとられていないというのが現在の状況です。2003年にいわゆる製造派遣の解禁などの改正がされましたが、実は2008年に自公政権のときに一度派遣法の改正法案が出ましたが、これは2009年夏の国会解散に伴って廃案になっています。今、国会に出ている法案も今臨時国会で継続審議になっていますので、これを何とか成立させないといけないと思っています。(シート11)

連合が派遣法に対してこれまでどういうスタンスで取り組んできたかということに触れます。(シート12) これについては、連合の考え方のほとんどが今の改正法案の中に取り込まれていると思っています。連合としては、2006年から学識経験者を招くなど検討会を12回にわたって派遣法の改正法案について検討してきております。実は第1回目検討会の講師は後でご報告いただく濱口先生にやっていただきまして、派遣の問題についてずっと検討してきました。その中でまとめた内容が資料の内容で、派遣を含めて雇用の原則をまとめています。

雇用について申し上げますと、連合が考える雇用の基本原則は、期間の定めのない直接雇用が大原則だと考えています。(シート13) ただ当面、これをどうするかということについては、あるべき姿と当面の対応を分けていますが、あるべき姿はやはり1985年に派遣法の制度、法ができたときのポジティブリスト方式に戻すべきだと思っていますし、より安定した雇用である常用型にするべきだというのが連合の考え方です。ですから、一般業務、自由化業務については登録派遣を禁止するという方向で取り組みを進めてきたわけです。今回の改正法案に盛り込まれた直接雇用みなし制度の創設についても、連合の方針として盛り込まれていた内容です。

あと、派遣先の責任強化の問題は後で触れます。(シート14) これは法改正の中に盛り込まれていない内容ですが残された重要な課題です。

それと今回の派遣法の改正法案の内容ですが、これは資料をお配りしていますので割愛します。(シート15)

それでは、2010年の改正法案の項目の中で、連合としてとらえています重要項目についてお話ししたいと思います。(シート16) 実は長い25年にわたる派遣法の歴史の中で規制緩和、規制緩和で来た派遣法が、今回の改正法で初めて労働者保護という観点から、改正項目にこれを取り込んだことが、大きな歴史だと思っています。まさしく歴史の転換を今回この法改正の中でやる、こういう位置づけで我々はとらえています。

ポイントは幾つかありますが、まず、登録型派遣を禁止するという問題です。登録型は非常に雇用が不安定です。派遣法はもともと自己の雇用する労働者を他人のために使用させるという構造で

すが、登録型においては、「自己の雇用する」というのが本当に成立するのかということが、根本的な問題としてあります。もともとエントリーをしておいて、その時点で派遣会社が雇用するのではなくて、求人企業とのマッチングができればそこで初めて派遣会社との雇用契約が成立するわけですから、この辺も含めて登録型は雇用が非常に不安定と私どもは考えています。登録型の原則禁止については例外規定を幾つか入れています、この例外規定以外は登録型派遣は禁止したいと思っています。

なお常用型の定義については、これも大きな論点になりましたが、我々労使関係をやっています人間からいいますと、普通、常用型といいますと「期間の定めのない雇用」と考えますが、この派遣法の場合は、それも含みますが、いわゆる有期雇用契約もこの中に含まれていまして、1年以上の雇用見込みもこれに含まれます。これも実は論点の一つになっていまして、今回法改正の中では取り上げることができませんでしたが、常用定義も今後の課題としては考えています。この辺は島田先生の話にありましたように、有期労働契約の問題として、今後、有期労働契約の法制化について論議をしないとイケない大きなテーマだと思っています。

次に、製造業務派遣の原則禁止です。これも常用雇用の派遣は、禁止の例外事項として置くということです。

そして、もう一つ大きなものは違法派遣における直接雇用の促進という問題です。(シート17)これも現在法制化されていないものですから、裁判で争いになったときに司法判断がかなり揺れていますので、これはきちんと立法的措置を行い司法判断に決着をつけるということ。

直接雇用のみなし制度は、日本で初めて入れるわけですが、非常に大きな意義があると思っています。この改正法でいう違法派遣の場合とは、基本的にここに書いてあります五つの限定列举ですが、この違反行為をやったときに、派遣先に対して雇用を義務づけるということです。この義務づけの仕方も幾つかありますが、今回選んだ方式は、申し込みみなしという方法を選択しています。もともとこれは、東洋大学の鎌田先生を主査にする厚労省の派遣法研究会報告があって、その中で直接雇用みなしをやる場合にはこんな方法があるという幾つか例示をいただいていたのですが、その中の一つで、申し込みみなしというやり方を採択しました。

改正法の検討当初は野党三党法案をベースに、もともとは労働契約が直接移転するみなし制度を考えていましたが、申し込んだものとみなすということに変更しまして、その契約申し込みを受諾をするかしないかは労働者として選択できる余地を残したということです。また、この違法派遣の雇用申し込みみなしは、派遣先が違法状態であることを知らないということを前提につくってありますが、ただ立証責任の問題もありますので、改正法案の条文に書いてありますように、知らなかったことについて過失がなかったことを派遣先が立証するという、まさしく挙証責任の転換をここに入れ込んでいます。また、申し込みみなしですので、申し込みの承諾期間ないし承諾するまでの撤回がありますので、派遣先からの申し込み撤回も承諾期間もそれぞれ1年以内にするということで、制度の安定を図る規定を入れてあります。

そのほかにも、日雇い派遣の禁止、均衡考慮義務規定の創設も重要だと思っています。

この法案のもとになります法案要綱骨子をまとめるときに、実は労働側、使用者側それぞれ報告書に意見をつけています。(シート18) 今回、使用者側はたくさん意見をつけていまして、登録派遣、製造派遣、違法派遣の直接雇用みなし、それぞれ反対だという意見をつけられていますが、労働側としてはこの法案要綱の中でバサッと落ちた課題がありまして、これについて今後も継続して取り組まなければいけないと思っています。

それが資料に書いてある派遣先の責任の強化という問題、あとは通知事項の拡大、専門26業務の問題です。(シート19)

派遣先責任の強化については、幾つか書いてありますが、賃金や社会保険料が未払いの際に連帯責任を課すという問題や、派遣先による定期健康診断の代行、年休・育休取得の際の不利益取扱禁止などの問題があります。実際は、年休をとると、特に登録型の方ですとメンバーをチェンジされてしまうということがあって、労働者が持っている正当な権利をなかなか行使できないという問題がありますので、こんなところの不利益の防止をすることも重要です。

それと派遣先責任の強化の中で一番大きなポイントは、やはり派遣労働者が所属する労働組合と派遣先との団体交渉応諾義務を法制化するという問題です。これは先ほど島田先生のご報告の中にもありましたように、これも今都道府県労働委員会で紛争が多く、これは立法的な対応ができてないものですから労働委員会（その取消の行政訴訟）での判断が非常に分かれていまして、これを立法的にきちんと対応させてしまいたいと思ったのです。残念ながら、これらの派遣先の責任強化は報告書からはばさっと落ちました。

それと通知事項の拡大についても、派遣元から派遣先、あるいは派遣元から派遣労働者に対する通知事項の拡大についても落ちていきますので、これも課題です。

それと専門26業務ですが、これは業務で派遣の規制をかけるということ自体についても論議をしないといけませんが、ただ今の規制の枠組みでいきますと、専門業務26は政令指定業務になっていますが、これについてやはり今日的に本当に高度な専門業務かということについての見直しが必要だと思っています。

業界を通じた派遣業界の健全化という問題についても触れておきたいと思っています。(シート20) 人材派遣の業界団体については先ほどご紹介しましたように、日本人材派遣協会という、いわゆる事務派遣を中心とする業界団体と、日本生産技能労務協会という製造業務派遣を中心とする業界団体がありまして、今年初めてになりますが、この二つの団体とは連合は定期的な協議の場を持つことにしました。その中で共同宣言を取りまとめまして、それぞれの団体が取組み内容について共同での取り組みを確認しています。

それぞれの団体が取組み内容のうちの労働組合が取組み内容としては、派遣労働者を受け入れたときに、派遣先の労働組合のほうできちんと労使協議をするということ、それと派遣労働者の賃金が一体幾らなのか、派遣先の労働組合はきちんとそれを承知して、その賃金が本当に適正な賃

金なのかどうかをきちんと労使協議すること、こういった問題にきちんと取り組もうということ、連合としても共同宣言の中でまとめています。

また、共同の取り組みとして書いてありますが、これは派遣会社の新規許可を受ける際の資産要件の検討という問題です。この業界は参入障壁が非常に低くて、一定の資産要件、すなわち、要件適合の事務所スペースと一定の資産、電話と労働者の名簿があればすぐに起業が可能な業界で、資産をあまり持たなくても、例えば、一事業者当たり基準資産2000万円とか、現預金1500万円とかの基準はありますが、一定の要件さえ満たせばすぐに事業が始められるという業界で、どんどんニューカマーが来るわけです。そのニューカマーが新規の顧客食い込みの過程で実は違反を起こす可能性が高くて、この辺の参入障壁について、常用派遣の特定派遣会社についても、届出ではなくて許可要件にするとか、要件のあり方についても検討する必要があると考えているところです。

派遣労働者の労働組合の組織化も申し上げておきたいと思います。(シート21)派遣労働者の方々も、労働組合という集团的労使関係のカバーの中に入っていただきたいと思っていて、連合も日夜努力をしています。派遣労働者の方々は、派遣先との間接雇用、派遣元、派遣先との三角関係の雇用関係にありますので、非常に組合づくりが難しいわけですが、今二つのタイプで取り組みが進められていると思っています。

ひとつは先ほどご紹介したU I ゼンセン同盟の中に、人材サービスゼネラルユニオンという派遣会社の労働者を組織する労働組合組織がありますが、これがAタイプです。基本的には企業を横断する形で一般労組という形で組合員化をされていると思います。もちろんある企業でたくさん組織化されると、その中でユニオンショップが協定されることになりますが、基本的にはいくつもの企業をまたぐ形で労働組合を構成しているタイプです。それともう一つのタイプは、企業内組合をつくっていくということで、派遣会社ごとに、派遣元に労働組合をつくっていくタイプです。この二つの取り組みを今我々は進めているところです。

最後にまとめです。幾つかありますが、2008年の派遣法の改正法案は廃案になっていますし、2010年の改正法案も今、継続審議で国会にかかっていますが、派遣法は2003年に製造業務派遣が解禁されてから派遣法の改正がされていないわけで、2003年以降、世の中に起こっている問題にやはりきちんと対応できる改正法案を国会の場で論議して、きちんとした立法的な対応をとることは国会、立法府の責任だと思います。早く派遣法について審議を始めて、与野党できちんとした論議をして、法案を成立させていただきたいと思っています。

それと、申し上げたように2010年の改正法案で残された課題が幾つがありますので、これらについても改正に取り組んでいきたいと思っています。

日本の社会は、就業者のうち8割を超える人が雇用関係で働く労働者、まさしく雇用社会であると思っています。その雇用の質の安定と向上が日本社会の安定、発展につながると考えていますので、特に有期雇用、これは派遣ですと登録型がまさしくそれですが、有期雇用の問題についてやはり大きな課題として次に捉えなければいけないと思っています。これについてはこの夏に厚生労働

省のほうでも研究会の報告がまとまりましたが、早い段階で、連合としても有期労働契約の規制の法制化に向けて取り組みを進めていきたいと思っています。

それともう一つ、日本の場合は基本法と呼ばれる法律が約40本ありますが、雇用社会日本の中で、雇用に関する基本法は実はありません。就業者の8割を雇用労働者が占めるのに、雇用に関する基本的な国のスタンスについて明記されたものはありません。もちろんそれぞれの個別の労働法制は整備されていますが、やはり日本として雇用に対してどういう理念を持つのかということを、国の姿勢をきちんと示す、そういった意味で雇用基本法と言われるような法律を制定すべきではないか、こういった面も取り組みを進めていきたいと思っています。

非常に早口でたくさんの内容をご紹介しましたが、以上で連合としての考え方をご紹介させていただきました。どうもご清聴ありがとうございました。

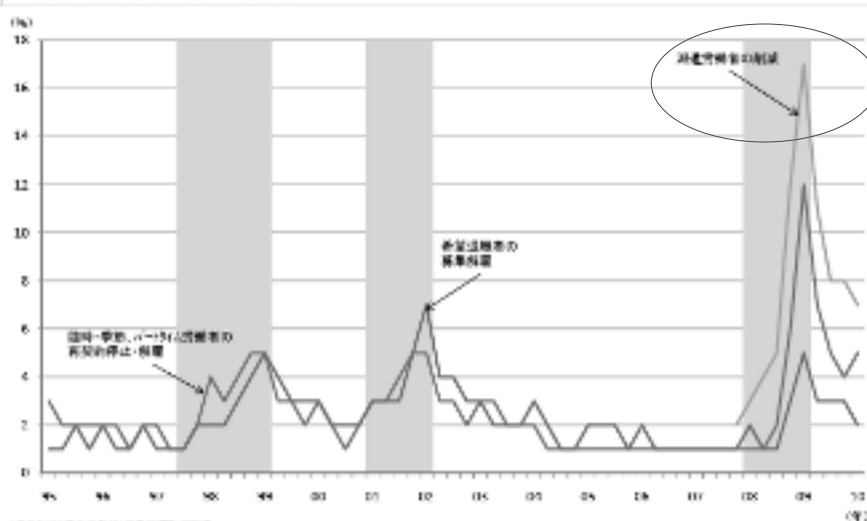
労働組合の立場から見た労働者派遣 その課題と法改正の意義

連合 総合労働局長 新谷 信幸

シート 1

雇用調整の実施方法別事業所割合の推移

○ 企業の雇用調整の方法として、今後の景気後退では「派遣労働者の削減」及び「臨時・季節、パートタイム労働者の雇用調整・解雇」の割合が高い。



（資料）「雇用の動向」労働政策研究局調査。
（注）1. 事業所の割合は、季節労働者の雇用調整に含めず、正社員労働者の雇用調整に含めず。
2. 派遣労働者の削減は、正社員労働者の雇用調整に含めず。
3. 「派遣労働者の削減」は、正社員労働者の雇用調整に含めず。

出所：厚労省「雇用政策研究会報告」（2010年）

シート 2

法制定以来の派遣法がもたらしたもの ー リーマン・ショックでわかったこと ー

【リーマンショック前から指摘されていた、労働者派遣をめぐる問題点】

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| (1) 雇用の不安定さ | (2) 賃金等の処遇問題 |
| (3) 労働現場への影響 | (4) 「日雇い派遣」「スポット派遣」問題 |
| (5) いわゆる2009年問題など | |

リーマン・ショック

- 派遣労働者の問題が社会問題化したという事実を真摯に受け止めなければならない
- 「多様な働き方」への安易な誘導に対する反省はないか（派遣ものドラマに代表されるような派遣労働を実態以上に美化）
- 派遣労働者に対する社会的セーフティネットの不備
- 使用者責任のあいまいさ

なすべきこと

持続可能な働き方を実現することが重要

シート 3

派遣労働の類型（報告者による分類）

	エンジニア派遣	事務派遣	製造業務派遣
派遣労働の概要 ※出典：厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」	・全派遣労働者の11.7%（複数回答、回答全体の8.6%） 【業務別割合】 ソフトウェア開発4.8% 機械設計 3.9% 研究開発 3.0% ・男性派遣労働者の21.3%（複数回答、回答全体の18.8%）がエンジニア派遣に従事	・全派遣労働者の61.1%（複数回答、回答全体の45.0%） 【業務別割合】 一般事務 23.6% 事務用機器操作17.4% ファイリング 10.0% ・女性派遣労働者の84.6%（複数回答、回答全体の55.0%）が事務派遣に従事	・全派遣労働者の24.0%（複数回答、回答全体の17.7%） ・男性派遣労働者の42.4%（複数回答、回答全体の37.5%）が製造業務派遣に従事
労働者のイメージ	・若年男性が多い ・無期雇用が多い ・月給制が多い	・若年女性が多い ・登録型が多い ・時給制が多い	・若年男性が多い ・登録型の労働者が多いが無期雇用を採用する企業も少なくない
主な派遣会社 (2008年度売上高)	メイテック (798億円) フォーラムエンジニアリング(359億円) アルプス技研 (225億円)	スタッフサービス(3,341億円) テンプスタッフ (2,318億円) アデコ (2,245億円)	日総工産 (743億円) ワールドインテック(487億円) アウトソーシング (241億円)
課題	・派遣先での技術の伝承が難しくなる ・教育訓練や業務管理を行う派遣先正社員の負担が増す ・派遣先正社員の経験の幅が狭くなる ・機密事項が漏洩するおそれがある ※出典：東京大学社会科学研究所「多様な人材の活用と製品設計の効率化に関する調査」（2005年）	・短期の細切れ契約も見られるなど、雇用が不安定 ・能力開発の機会が得にくい、就業経験が評価されない ・正社員になるための機会が少ない	・品質の維持向上やコスト低減等の作業改善や技能伝承の低下 ・派遣への教育訓練等に伴う正社員の負担増大 ・職場運営管理の複雑化 ・マネジメントの実効性低下
業界団体	特にないと思われるが大手中堅10社で構成する日本エンジニアリングアウトソーシング協会（NEOA）がある	日本人材派遣協会 （会員数：717社）	日本生産技能労務協会 （会員数：86社）

シート 4

連合・構成組織に寄せられた派遣の実態

【相談事例①】当初請負社員だったが途中から派遣社員となった。勤続は通算で5年で、数ヶ月の雇用契約期間を繰り返してきた。2月初めに、派遣先の減産を理由に2月27日付での解雇を通告された(契約期間の満了は4月末)。契約期間途中の解雇は認められるのか。派遣元の寮に住んでいるが解雇から相当期間後に退寮しなくてはならない。(派遣・男性・50代・東海地方)

【相談事例②】2008年12月中旬から1日8時間、週6日の派遣で勤務。1月下旬に派遣先から「業績悪化のため明日から来なくてよい」と言われた。派遣元に問いあわせたが業績悪化のためしょうがない。契約途中解約・解雇と言われた。次の派遣先紹介は「景気が悪いので紹介できない」と断られた。(派遣社員・男性・40代)

＜連合 なんでも労働相談ダイヤルより＞

※派遣労働者の声※

「経済的に安心な老後生活を持ってない」、「生活費をまかなう収入を得られない」

「派遣のため社会に認めてもらえない」

「経験や能力に応じて時給をアップしてほしい」、「通勤交通費を支給してほしい」

＜UIゼンセン同盟アンケート等より＞

【相談事例】(登録型派遣 正社員登用希望 30代・男性)

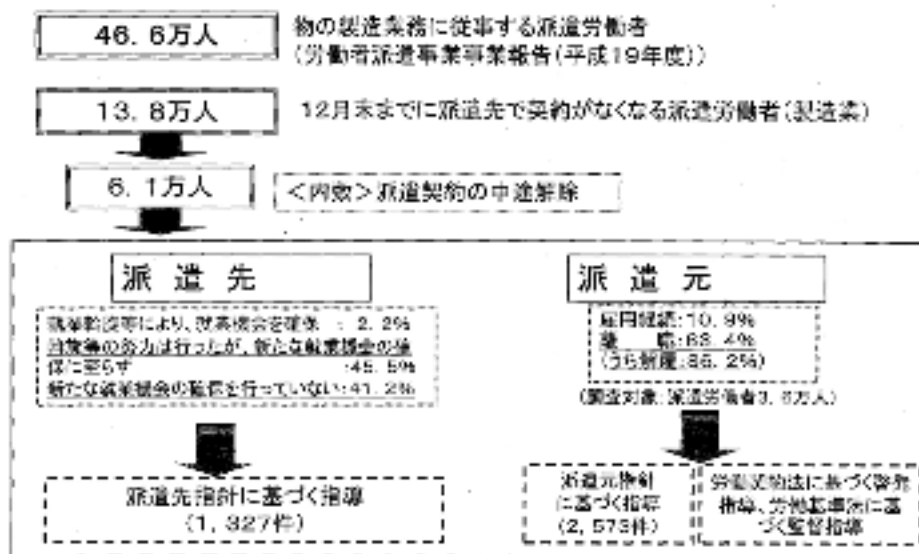
3年以上働いてほしいと言われて入社。勤続4年になるが、3ヶ月更新のままで、雇用が不安。品質管理の仕事で、臨時的な仕事ではないので、期間の定めのない正社員にしてほしい。非正規のままでは、給料は上がらないし、ボーナスも出ない。結婚もできない。

＜全国ユニオン「派遣・偽装請負ホットライン」より＞

シート5

2008年秋口以降の派遣切りの実態

○ 派遣労働者の雇用調整の状況について

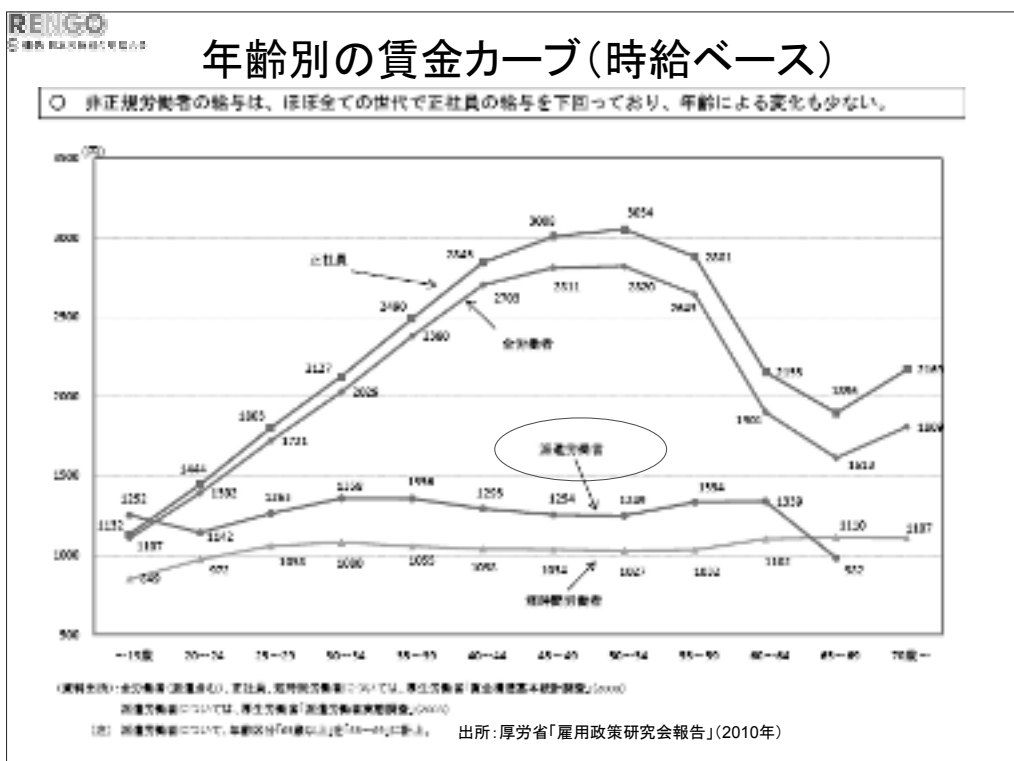


出所:厚労省 労働審判 労働力需給制度部会資料

シート6

RENGO

シート7



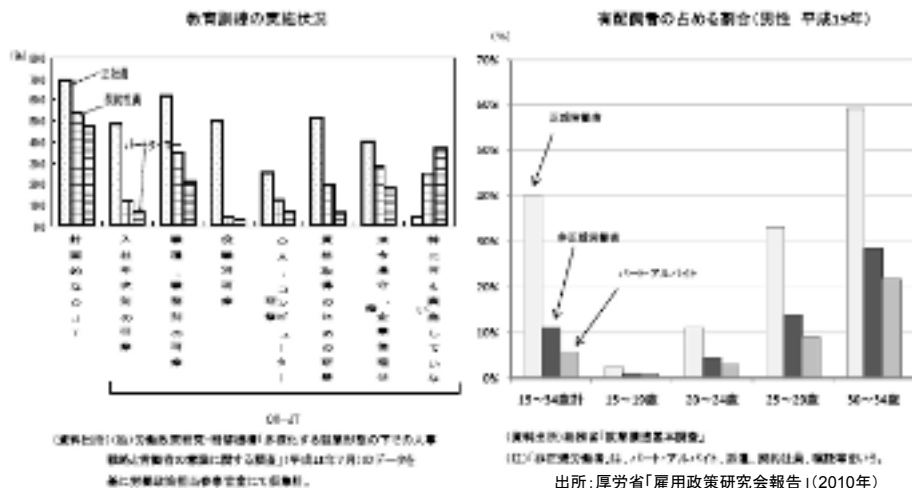
シート8

非正規雇用増加の社会的影響

○ 非正規雇用増加の社会的影響として、①社会全体としての人的資本の蓄積の弱体化、②若者の所得低下を通じた少子化(低増殖・非増殖)の加速が懸念。

【背景】 ① 正規労働者と非正規労働者との間では、職業能力開発機会に格差がある。

② 非正規雇用では正規雇用に比べ有配偶率も低い(若年男性)



シート 9

自公政権による規制緩和の歴史

「事前規制型から事後チェック型へ」というスローガンの下で
規制緩和の進展

政 権	交代時期	内閣	規制改革関係 閣議決定
自民党・ 公明党 連立政権	1998年7月	小淵内閣	行政改革推進本部-規制改革委員会
	2000年4月	森内閣	規制改革推進3か年計画(2001年3月30日閣議決定) 民営職業紹介事業、労働者派遣事業、円滑な労働移動の規制緩和
	2001年4月	小泉内閣	規制改革推進3か年計画(改定)(2002年3月29日閣議決定) ・派遣労働者の拡大、・有期労働契約の拡大、・裁量労働制の拡大、 ・労働基準法の改正 規制改革推進3か年計画(再改定)(2003年3月28日閣議決定) ・事後チェック機能の強化 規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)(2006年3月31日閣議決定) ・解雇紛争の救済手段としての「金銭賠償方式の導入」、
	2006年9月	安倍内閣	規制改革推進のための3か年計画(2007年6月22日閣議決定) ・労働契約法制の整備
	2007年9月	福田内閣	規制改革推進のための3か年計画(改定)(2008年3月25日閣議決定) ・労働政策の立案について(組織化されていない労働者や使用者の見解把握)
	2008年9月	麻生内閣	規制改革推進のための3か年計画(再改定)(2009年3月31日閣議決定) ・解雇規制にかかる実証研究の実施、・最低賃金制度の効果検証の実施
	民主党 中心の 連立政権	2009年9月	鳩山内閣 菅 内閣

シート10



労働者派遣法の主な改正の変遷

1986年 7月	労働者派遣法施行(13業務に限定して労働者派遣解禁)
1986年10月	政令改正:対象業務が16業務に拡大(ポジティブリスト方式)
1996年12月	対象業務が26業務に拡大(ポジティブリスト方式)
1999年12月	・港湾運送・建築・警備・医療および製造業務を除き、政令26業務以外の一般業務にも適用拡大(ネガティブリスト化) ・政令26業務については営業、販売職(1年)を除いて最長3年に。 ・一般業務の派遣期限は1年。
2000年12月	紹介予定派遣解禁(事前面接や事前の履歴書送付等は禁止)
2003年 6月改正	(2004年3月1日施行) ・派遣期間制限の緩和(26業務については期限なし。一般業務は最長3年に延長可能に。) ・物の製造業務への派遣解禁(2007年2月末までは1年。以降は派遣先過半数労組の意見聴衆を付保して最長3年に) ・派遣期限以降は派遣労働者への直接雇用の申込み義務 ・紹介予定派遣での事前面接や事前の履歴書送付の解禁 ・派遣労働者の安全衛生確保(製造の派遣先に派遣労働者100人当たり1名以上の専門の派遣先責任者の配置)
2008年11月	派遣法改正法案(2008年閣法)国会に提出(2009年7月廃案)
2009年6月	民主、社民、国民新 野党3党による改正法案共同提案(7月廃案)

シート11



連合「労働者派遣・請負問題検討会」での検討(2006年11月～2007年8月)

16の構成組織(産別)委員で構成し派遣・請負問題について12回にわたって検討。
学者、弁護士からのヒヤリング(第1回目講師は濱口桂一郎氏)

＜連合 検討会での論点＞

1. 労働者派遣の現状と問題点
2. 労働者派遣制度見直しの方向
 - (1) 労働者派遣制度の位置づけ・基本原則
 - (2) 均等待遇
 - (3) 労働者派遣の対象業務と期間制限について
 - (4) 雇用申し込み義務
 - (5) 事前面接
 - (6) 派遣先責任の強化
 - (7) 日雇い派遣(スポット派遣)に対する規制
 - (8) 労働者派遣における労使関係
 - (9) そのほか
 - 「専ら派遣」の定義の明確化について。
 - マージン規制のあり方について。
 - 労働者派遣事業の許可要件について。
 - 労働者派遣事業に対する監督および事後チェックの強化について。

シート12

労働者派遣法見直しに関する連合の考え方①

2007年9月に機関確認

【雇用の原則】

雇用の基本原則は期間の定めのない直接雇用であること

<当面>

【具体的な項目】

1. 制度の枠組み

(1) あるべき方向

- ・1985年の創設当時の専門的な業務に限定したポジティブリスト方式とする。
- ・常用型派遣を基本とした制度とする。

(2) 当面の対応

- ・一般業務については、登録型派遣を禁止する。
- ・専門26業務については、今日的に見て高度に専門的な業務の観点から見直しを行う。
- ・一般労働者派遣事業(登録型派遣)の許可要件の厳格化等を行う。

2. 期間制限等(派遣可能期間の上限は延長しない)

3. 直接雇用みなし規定の創設(直接雇用後は期間の定めのない雇用とする)

	専門	一般
常用	○	○
登録	○	×

シート13

労働者派遣法見直しに関する連合の考え方②

2007年9月に機関確認

4. 派遣先責任の強化(使用者責任は派遣先・派遣元の重複規定とする)

- ・①時間外労働に関する責任、②労働安全衛生管理責任、③労働災害の補償責任等について、派遣先・派遣元の重複規定とする。
- ・社会・労働保険の加入については、派遣元が加入させているか否かを確認することを派遣先に義務づけるとともに、派遣元が社会保険料の納付義務を怠った場合には派遣先が補充責任として連帯債務を負う。派遣元倒産時の未払い賃金は派遣先が賃金の立て替え払いすることを義務づける。

5. 派遣労働者の均等・均衡待遇(安全衛生管理は派遣元・派遣先の重複規定)

雇い入れ時の安全衛生教育や医師の面接指導等について、派遣先労働者と同様の取り扱いを派遣元・派遣先の重複規定として義務づけ。また、賃金等の基本的労働条件についても、派遣先における同一職種の通常の労働者との均等・均衡待遇をめざし、派遣労働者の賃金を含めた均等待遇のあり方について、諸外国の法制度を参考にしつつ、速やかに検討する。

6. 派遣先による特定行為の禁止(違反の場合、直接雇用の採用とみなす)

7. 日雇い派遣に対する規制

8. 派遣先労働組合の関与と労使関係(派遣先の団体交渉応諾義務を明確化)

9. 事後チェック機能と罰則の強化

シート14

RENGO
建設 国土交通省 労働部

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等の一部を改正する法律案について

※ 平成28年2月17日、労働政策審議会に法律案を諮問。

常時雇用される労働者以外の労働者派遣や製造業務への労働者派遣を原則として禁止するとともに、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実を図る等、労働者派遣事業に係る制度の抜本的見直しを行う。

事業規模の強化 ← **いわゆる「派遣切り」の多発や、雇用の安定性に欠ける派遣形態の横行**

- ・登録型派遣の原則禁止（専門26業務等は例外）
- ・製造業務派遣の原則禁止（常時雇用（1年を超える雇用）の労働者派遣は例外）
- ・日雇派遣（日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止
- ・グループ企業内派遣の8割規制、継続した労働者を継続後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善 ← **派遣労働者の不透明な待遇決定、低い待遇の固定化**

- ・派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- ・派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- ・雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示
- ・派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化

違法派遣に対する迅速・的確な対応 ← **偽装請負などの違法派遣の増加、行政処分を受ける企業の増加**

- ・派遣派遣の場合、派遣先が派遣であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- ・処分遅れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記
施行期日：公布の日から6か月以内の政令で定める日（登録型派遣の原則禁止及び製造業務派遣の原則禁止については、改正法の公布の日から3年以内の政令で定める日（政令で定める業務については、施行からさらに2年以内の政令で定める日まで猶予））

出所：厚労省

シート15

RENGO
建設 国土交通省 労働部

2010年改正法案の最重要項目①

1. 登録型派遣の原則禁止（常用雇用以外の労働者派遣を禁止）

以下のものについては、禁止の例外とする

① 専門26業務 ② 産前産後休業・育児休業・介護休業取得者の代替要員派遣
③ 高齢者派遣 ④ 紹介予定派遣

・施行日（公布の日から3年以内の政令で定める日）から更に2年後までの間、当該業務に従事する労働者の雇用の安定を図るためには労働者派遣により常時雇用する労働者でない者を従事させることがやむを得ないと認められる業務として政令で定める業務への労働者派遣は適用を猶予する。

・常用型について法律に規定⇒「常時雇用する労働者でない者」

2. 製造業務派遣の原則禁止（常用雇用の労働者派遣は禁止の例外）

労働者派遣事業を行ってはならない業務の追加

物の製造の業務（物の加工、組立てその他の物を製造する工程における作業として政令で定めるものに係る業務をいう。）（その常時雇用する労働者を業として行う労働者派遣により当該業務に従事させる場合における当該業務を除く。）を労働者派遣事業を行ってはならない業務に追加する。

シート16

2010年改正法案の最重要項目②

3. 違法派遣の場合における直接雇用の促進

違法派遣の場合、派遣先が、以下の違法派遣について違法であることを知りながら（派遣先が次のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかったことにつき過失がなかったときはこの限りでない）、派遣労働者を受け入れている場合には、違法な状態が発生した時点において、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。違法行為終了後1年間は申込みの撤回はできない（労働者の承諾期間も1年間）。

- ① 禁止業務への派遣受入れ
- ② 無許可・無届の派遣元からの派遣受入れ
- ③ 期間制限を超えての派遣受入れ
- ④ いわゆる偽装請負の場合
- ⑤ 常用雇用する労働者でない者を派遣労働者として受入れ

・派遣元は、派遣先から求めがあった場合は、派遣先に対し速やかに、申込みみなし時における当該派遣労働者の労働条件の内容を通知しなければならない。

・厚生労働大臣は、当該派遣労働者を就労させるべき旨の勧告をした場合において、その勧告を派遣先がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

4. その他

- ・日雇派遣・派遣労働者の雇用契約の規制（日々又は2ヶ月以内の雇用禁止）
- ・均衡考慮義務の規定の創設

シート17

労働力需給制度部会報告 労使の付帯意見

【労働者側意見】

①派遣先責任の強化や派遣先・派遣先労働組合への通知事項の拡大、及び特定労働者派遣事業の届出制から許可制への移行などについても、速やかに改正法案に盛り込んでいくべきである

②登録型派遣禁止の例外とされている専門26業務について、見直しの検討が必要である

【使用者意見】

①登録派遣の原則禁止：暫定措置を講ずる場合に、経済状況や労働者のニーズも十分考慮に入れた上でその範囲や期間の在り方を検討すべきことに加え、そもそも登録型派遣は、短期・一時的な需給調整機能として有効に機能しており、これを原則として禁止することは労働市場に混乱をもたらすことから、妥当ではない

②製造派遣の原則禁止：真に問題がある分野を的確に見極める必要があるところ、製造業務全般への派遣を原則禁止することは、国際競争が激化する中であって、生産拠点の海外移転や中小企業の受注機会減少を招きかねず、極めて甚大な影響があり、ものづくり基盤の喪失のみならず労働者の雇用機会の縮減に繋がることから反対である

③違法派遣における直接雇用みなし：仮に規定を設ける際には、派遣先の故意・重過失に起因する場合に限定した上で、違法性の要件を具体的かつ明確にする必要性があることに加え、そもそも雇用契約を申し込んだものとみなす旨の規定を設けることは、企業の採用の自由や、労働契約の合意原則を侵害することからも反対である

シート18

労働者派遣法改正法案の残された課題

派遣先責任の強化	・労働者派遣契約の遵守 ・年次有給休暇の取得を理由とする不利益取扱いの禁止 ・育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止 ・未払賃金に関する派遣先の連帯責任 ・社会保険料に関する派遣先の連帯責任 ・派遣労働者に対する安全衛生教育の義務付け ・定期健康診断等の代行 ・労災保険の保険給付の請求に係る便宜の供与 ・性別を理由とする差別の禁止 ・派遣元事業主に対する個人情報提供の要求の制限 ・派遣労働者所属労働組合と派遣先との団体交渉応諾義務
通知事項拡大	・派遣元から派遣労働者に対する通知義務事項の拡大(社会保険の適用に関する事項など) ・派遣元から派遣先に対する通知義務事項拡大(派遣労働者の賃金など) ・労働者派遣の受け入れにあたり、派遣先から派遣先労働組合への通知義務(派遣労働者の賃金等)
26業務	専門26業務については、今日的に見て高度に専門的な業務か否かとの観点から見直しを行う。

シート19

派遣業界を通じた労働者保護の強化 連合と派遣業界団体との協議

連合と日本人材派遣協会(以下人材協)、日本生産技能労務協会(技能協)とは各々数回の協議を重ね、技能協とは2010年4月26日、人材協とは5月24日に共同宣言をとりまとめ公表した。

日本生産技能労務協会との「共同宣言」のポイント

■技能協の取り組み

- ・加盟各社における労働関係法令等の遵守徹底(研修会の定期実施等)
- ・加盟各社における派遣先での就業が終了する際の雇用機会確保努力
- ・職種、経験に応じた昇給・昇格制度に向けた検討

■連合(派遣先労働組合等)の取り組み

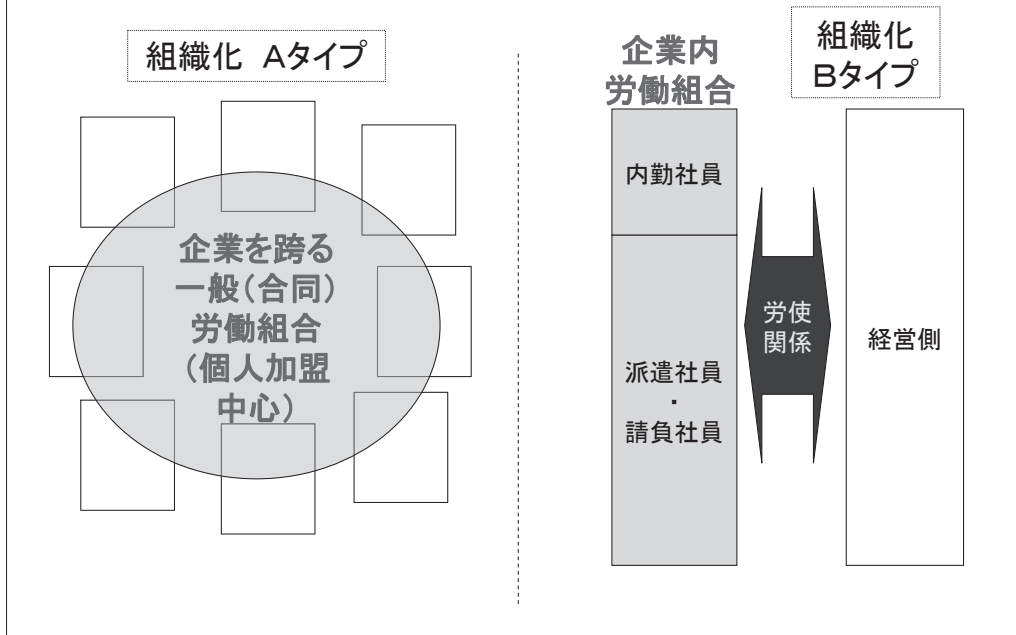
- ・派遣労働者の受け入れ時における、法令遵守や社会・労働保険適用に関する労使協議の実施
- ・派遣料金の点検活動(法定最低賃金を下回らない賃金、社会・労働保険料、通勤費等の担保に向けて)
- ・職場での就業条件などの点検と、改善に向けた労使協議の実施、派遣先での福利厚生施設利用促進や健康診断の代行等

■共同の取り組み

- ・悪質な事業者を排除する観点からの派遣事業への参入要件・罰則強化の検討
- ・派遣・請負労働者のキャリア形成促進、福利厚生向上に向けた諸施策の検討
- ・派遣労働者と派遣先労働者の均等・均衡処遇を推進する上での政策課題の検討
- ・法令遵守に取り組む事業主が競争で劣後しないための、公正な取引環境のあり方の検討

シート20

派遣労働者を労働組合のカバーの中へ



シート21

まとめに代えて

- 2008年改正法法案は廃案となっている。労働者派遣の課題解決に向けた国会の責務として、2010年改正法案の速やかな成立を求める。
- 2010年改正法案で残された課題(派遣先責任の強化、専門26業務など)は引き続き改善に取り組む。
- 日本の社会は就業者のうち、雇用者が8割超を占める、“雇用社会”。雇用の安定と質の向上が日本社会の安定と発展をもたらす。有期労働契約の規制強化に取り組む。
- 雇用と労働は日本の経済と社会の発展を支える基盤であり、国の基本政策の中心に据えるべきである。
- 国として「雇用基本法」など、雇用・労働の基本原則を定める基本法を制定し、雇用・労働に対する国の理念を高く掲げて頂きたい。

3. 労働者、企業、日本経済における派遣法改正後の現実。 及び雇用主としてのあるべき雇用機会提供と働く人の成長 支援について



アデコ株式会社副社長兼COO 奥村真介

皆さん、こんにちは。アデコの奥村と申します。今の連合の新谷さんのお話の中で、改めて皆さん“派遣はけしからん、派遣は悪である”というイメージを持たれたのではないかと感じています。

まず冒頭に、なぜ私が今日ここに立っているのかということについて、少しお話しします。

私たちアデコという会社は、“better work, better life”（ベターワーク、ベターライフ）という言葉の世界共通の企業理念として掲げています。すなわち人それぞれの最適な就業機会を提供して仕事を充実させることで、人々の生活をより良くしていくことが私たちの企業使命であるという意味です。登録型派遣のみならず、私たちは常用型派遣も正社員紹介も業務請負なども、人事人材に関するすべてのことを業として行っている会社です。

それから私自身に関してですが、社業のほかに次のような活動をしています。経済同友会において雇用・労働市場委員会の委員として、働く意欲にこたえる社会の構築という政府への提言活動や、教育と雇用とが切っても切れない関係であるがゆえに、学校と企業の交流活動推進委員会の委員としての活動も行っています。主に学校の生徒、先生、保護者に対する授業等々を行っています。さらに、外国人労働者の問題も将来必ず来るべき問題だと認識し、外国人が集まる国のあり方を考える懇談会にも参加しています。また、セーフティーネットという問題で安心・安全がいかに重要かという点で、社会保障改革委員会においても活動しています。それから、働く人々のメンタルヘルスの維持向上を支えるプロを育成するということでEAP、Employee Assistance Professionalsという普及協会の理事としても活動しています。

これらすべては、よりよい日本の雇用労働環境をつくりたいという強い想いを持っているがゆえです。よって、本日ここに立ってお話するのは、自社、自業界に対する利益誘導のためでは全くありません。就業形態による差別ではなくて、働く意欲を持って頑張る人が、仕事ぶりに応じて区別されて評価される、そういう社会を実現したいという思いから、今日ここに立ってお話しします。

さて、ではこれから、二つの論点でお話しします。まず一つ目は、派遣法改正がなされた後の世の中の現実がどうなるかということについてです。それから二つ目は、私たち派遣会社等々は雇用主です。雇用主として何をすべきか、特に就業機会の提供を通じた育成の観点ということでお話しします。

ここにまずは派遣法改正法案の概要について、改めて確認のために列挙しています。（シート2）派遣法の改正法案は、ここに書いてあるように労働者保護と雇用の安定とが目的とうたわれてい

ます。しかし、労働者視点で見た場合には、これらのほとんどは働き方の規制であると言わざるを得ません。

例えば登録型を禁止するとありますが、資格取得の学校に行きながらとか、転職をするのはさまでとりあえず手っ取り早くつなぎで仕事をしたいとか、子育てをしながらあいている時間で仕事をしたいとかいうニーズは世の中に必ず存在しています。こういうことができる選択肢をここでは禁止しようとしています。製造業務において、派遣の働き方だけがだめだとなっています。2カ月未満の短期で派遣の仕事をするのはだめだと、日雇い派遣という言葉で禁止をうたっています。企業グループの派遣会社からその企業グループ内で仕事をするのに制限をつけ、みんながみんなそのグループ内で働いてはだめだといっています。企業グループの派遣会社に行く方々は、まさにそのグループで仕事をしたいから行っている方々が多いはずにも拘らず。

このように、世界中に存在して活用されている一つの働き方そのものを規制しているのが、今回の派遣法改正案であると言わざるを得ません。結果として、働き方の規制ということは、選択肢が減り、就労の機会が減ると言わざるを得ません。就業機会が減るということは、働けない人すなわち失業者が増えることになります。もしくは、派遣からパート・アルバイトという直接雇用への切り替えは増えるかもしれませんが、待遇は実際には下がり、雇用はさらに不安定化すると言わざるを得ない部分が多いと思います。

それはなぜかについて、次のスライドで詳しく見ていきます。(シート3)

このスライドは若干細かいので、ポイントだけ伝えます。法改正後の社会の現実がどうなるのか示したフローチャートです。これは企業、企業社員、派遣社員、それから国民全体という幾つかの観点で横軸で整理してありますが、この部屋の外の第3ルームに学生の方々もたくさんいると聞いていますので、ちょっとわかりやすい例えを引いて、これをプロ野球に例えて話してみます。

ここは早稲田ですので、身近な球団としてシャイアンツということではいかせてもらいたいと思います。ジャイアンツではありません、シャイアンツ。

皆さんご存じのとおり、プロ野球は12球団で日々毎年勝敗を争っています。プロ野球はボランティアによるNPO法人ではなく、お金を払っても観てみたいという優れたプレーを観せるという顧客価値提供です。それによって収益計上することが、球界が成立する大原則。そして、この収益が選手やスタッフに分配され、また球団が観客を魅了するというビジネスモデルです。ここまではだれもが否定できない事実だと思います。

ここでプロ野球を国際経済に例え、シャイアンツを日本、そして他の11球団を諸外国に例えてみてください。このように置きかえるとどのようになるでしょうか。日本、シャイアンツは何事においても常に世界の中の日本であり、諸外国と一定の国際ルールの中で協調しつつ、基本的には競争をしています。これは前提条件について今お話ししています。

日本企業、日本人労働者、(すなわちここではシャイアンツとシャイアンツの選手)が勝たなければ、国民の豊かさ幸福さはありません、シャイアンツ全体の幸福さ豊かさはありません。以上の

ように日本は常に国際的勝負の中で生計を立てていることが、プロ野球の世界と似た非常に重要なポイントになります。

さて、今のイメージを持ったまま、雇用の硬直化、企業の硬直化とここに書いてありますが、この部分について少し考えてみてください。今の派遣法の改正に基づいた話として申し上げます。

シャイアンツにおいて、『すべての選手雇用を「一度雇ったらやめさせてはいけない、やめさせることができない」というルールが発生し、そしてテスト生、トライアウト、外国人助っ人などの一切の一時的、臨時的選手雇用を規制し、すべて無期の正社員選手のみに規制した、限定した』とします。一方で他の11球団、すなわち外国各国は従来どおりそこに規制はないとします。皆さん、それでシャイアンツが強くなると思いますか。収益分配という原則の中で、選手全体の給料が増えると思いますか。雇用する選手の人数が増えると思いますか。

一度採用したら引退するまでやめさせることができないとするならば、こうなります。

球団は全体の選手採用の人数をコントロールしようとしています。それから、そのために選手雇用を徹底的に厳選して絞り込みを行うようになります。また、戦力状況に応じた臨機応変な補強はできなくなりますので、結局チーム力は弱まり、話題性も人気もシャイアンツは落ちていくことになるでしょう。

同じことが企業においても言えます。雇用がすべて無期の終身雇用となると、これはもちろん理想です。私もそうなればいいと思います。ですから、連合の新谷さんがおっしゃる世界になれば、もちろんすばらしいと思っています。大賛成です。でも、現実には難しいのです。雇用がすべて無期の終身雇用となると、企業は簡単に人を採用しなくなります。なぜならやめさせることができないからです。雇用が硬直化すると企業が弱くなり、弱くなると結局社員を守れません。そこはジレンマなのです。

野球の例に戻りますと、すぐに試合に出られる力を既に持っている人は採用されるけれども、潜在能力があってもまだ開花していない野球選手は採用機会が減り、挑戦する機会を失うことになります。これがすなわち、就業機会の減少、そして失業者の増加という話になります。

次に同じ例えの中で、企業正社員間の雇用環境が悪化するという話をします。

派遣社員をシャイアンツにおける練習生に例えます。練習生の起用はオーケーとなったとします。ただし、練習生には一定の期間制限がついています。今は諸都合で野球だけに専念することはできないが、練習生として給与をもらいながら、もっと長い期間練習をして、自己成長とレギュラー獲得に挑戦したいと望んでいる人がいるとします。ところが、期限が来たら強制終了になります。つまり練習生の意欲にかかわらず、練習機会は制限されることになります。これは現在の派遣の期間制限と似ているところがあります。

では、この期間制限はけしからんということで、一定期間練習した者は能力・実力に関係なく強制採用とするとルールを改正しました。そうするとどうなるでしょうか。

これができた場合には、当然選手の雇用数は増えることになると思います。ところが、そうなる

と選手1人当たりの収益分配、すなわち平均給与は下がります。または、もらう人ともらわない人との格差は拡大する、いずれかになります。なぜならば、シャイアンツの収入は一定だからです。雇用の人数を増やすことと収入が増えることは全く別の論理だからです。

頑張っても頑張らなくても差がつかないと、頑張る人が頑張らなくなります。それを防ぐためには当然球団側は採用選手間での待遇差を広げざるを得ません。すなわちこれがフェアだからということになります。ですから、このように全員正社員にすれば格差が縮小するというのは、分配という観点でいえば論理的に破綻しています。“非正規”と“正規”との格差問題がよく言われていますが、結局“非正規”をすべて“正規”にした場合、“正規”の中で改めて格差が起こるだけだと言わざるを得ません。

そして、先ほど全員が強制採用となった場合には選手雇用数は増えるでしょうと申しましたが、現実社会においては一定の期間、例えば3年間練習したものはすべて選手として雇用しなければならないとなると、実際には2年9カ月～11カ月で練習生をやめてもらうということが起こります。実際にここ1年間ぐらいの派遣の規制の中で、直接雇用のパート・アルバイトに替わっている方々は非常に多いわけですが、実際の雇用契約は3カ月から1年の契約の更新で、2年11カ月で終わるために最大、最長2年9カ月までとされているケースがほとんどです。ですから、ここで待遇の改善は一切なされていません。むしろ時給は下がっています。この現実の因果を踏まえず一方だけ語るのは無責任な空論です。

次に、雇用の海外流出というポイントについても考えてみます。

給与配分は平等にすべきであるとする、先ほど述べたように、必然的に優秀な選手への配分は減ります。結果、彼ら優秀な選手は他球団に出ていくことになります。シャイアンツからどんどんいい選手がいなくなって、結果シャイアンツはどんどん弱くなります。シャイアンツのオーナーとしては、こんなに規制が多いのであれば、規制がない他の球団の運営をせざるを得ないと、リーグやチームの変更を進めます。これが雇用の海外流出と同じことです。実際に現在日本企業の多くは、同友会でも各企業の皆様方からいろいろな話を聞きますが、現実的に今回の法改正の動き他を受けて、真剣に本社も含めて海外への移転を考えています。

では、選手の賃金を維持すればいいのではないかということですが、選手の賃金を維持するためには、観戦チケットや放映料の値段を上げるしかありません。そうすると、観戦できない人が増えるわけです。もしくは、テレビCM料を払っている我々一般消費者の負担が増える。要するにものの価値、ものの値段が上がるということです。するとシャイアンツ戦は高いからもう観に行かず、他球団の試合だけにすることになります。すなわち日本製品の競争力が下がり、輸出が落ち、結局日本全体の国民所得が減るという問題にまで発展します。これは私が大げさに言っているものではありません。

このところを非常にくどくどと述べますが、私は、資本主義か社会共産主義かという思想論を展開したいのではありません。単純に、現在社会は経済活動によって成り立つ、これが現実です。

そして全ての経済活動は需要と供給によって成り立ち、需給には常に繁閑と波とが存在する。したがって、雇用が需給によって一定の変化を強いられるのは必然であり、これをいくら“ケシカラン”と否定しても、現実社会の抗えない原理原則なのです。経済に需給の波があるように、企業の栄枯盛衰もまた必然と言わざるを得ません。すなわち、“理想”ではなく現実を見据えようということを行っているわけです。企業は需給にかかわらず雇用を続けた場合、最後は倒産します。倒産したら、当然一気に雇用者は解雇されることになります。当然世の中からも非難されることになります。

そもそも雇用調整ができるのは、財務的に一定の余裕があるタイミングまでしかできないはずで、例えば割り増しの退職金を払うことも、財務的にお金がなくなってからではできません。そうでない限り、悲惨な整理解雇しか選択肢がなくなるわけで、これをやはり避けなければなりません。そうすると、需給の波に対する労働雇用の調整という現実はある意味では避けることができない必然であると言わざるを得ません。ですから、私たちが考えるべきは、全員を正規雇用にするという理想の話ではなく、いかに雇用の流動性をどう適切に運営していくのかということを前提に制度を考えなければ、制度そのものが画に描いた餅でしかなくなるということを非常に危惧しています。

長くなりましたが、本題の根本問題は、正社員は試合に出ている出ているにかかわらず成績を上げている上げていないにかかわらず解雇されることはなく、正社員以外は頑張っているいないにかかわらず雇いどめ、事実上の解雇になるという構造です。これを是正するために、非正社員の働き方を原則禁止し、全員正社員にすれば問題が解決するという論理は空論で無責任な目先のごまかし、朝三暮四です。

そもそも派遣法の改正法案は、正規雇用労働者に対して非正規雇用労働者に格差があるという根本問題を解決する目玉法案として議論されています。しかし、これが本当に根本解決につながるのでしょうか。ここに次から次へとパイチャートが出ています。(シート4) 日本全体の15歳以上の総人口における生産年齢人口から始まり、そのうちの労働力人口、そして就業者6300万人、うち被雇用者が5100万人、こういう日本全体の労働市場の状況があるわけです。この被雇用者5100万人に占める派遣社員の割合は、ここに示されているように2%にすぎません。“正規社員”が67%、33%が“非正規”と呼ばれているもので、非正規の中のほんの一部が——非正規の中でいえば8%相当だと思いますが、派遣社員です。労働市場全体の98%が派遣労働以外の就業形態であるにもかかわらず、派遣規制で正規、非正規の格差問題が解決するという議論をするのは、やはりまやかしの言わざるを得ません。

また最近、女性の労働就業機会の拡大が非常に叫ばれています。“正規社員”の男性、女性の比率7対3に対して、“非正規”は3対7で逆になっています。いかに“正規社員”の女性が活躍するハードルが高いかということを現実の数字は示しています。

改めてここで“正規”、“非正規”とは何ぞやということの定義について再確認をしておきます。(シート5) “正規”とは、ここに書いてある五つの要件、直接雇用、無期、フルタイム、月給制、

それから社保の加入、これらがすべてかつで結ばれていますので、一つでも欠けるとこれは“非正規”と定義されています。これは政府総務省、労働力調査の定義がこうなっています。

派遣法は、先ほども先生方の話にもありましたが、常用雇用代替となってはならないという原則論が根底にあります。すなわち、正規社員の雇用を脅かすものであってはならないという言葉で説明するほうがわかりやすいかもしれませんが、そこに仕事が存在するのであれば基本的に正規で雇いなさい、一時的臨時雇用はいけませんというのが、派遣法の根本的な考え方になっています。

ところが、皆さんもそうですが、すべての働く人々が直雇用の無期のフルタイムの月給制の社保加入という働き方を望んでいるのでしょうか。決してそんなことはないと思います。

実際に派遣労働者の意向を確認してみた資料がここにあります。これは人材派遣協会のアンケートに基づいた資料で、結論を言うと、派遣労働者のうち「正社員で働けないから」という理由で派遣を選んだという方は、赤で囲んでありますが全体の35%です。それ以外の方は、何らかのポジティブな理由で派遣として仕事をしています。また、今後望む就業形態は何ですかと派遣で働いている方々に聞いたアンケートの結果は、4割の方は正社員で働きたいと答えていますが、残りの6割の方はそれ以外の就業形態を望んでいます。

こんな声がよく聞こえてきます。「私はみずから望んで派遣の働き方を選択した。そして誇りとこだわりを持って働いている。私は時間で働いているし、契約期間は長くないので、ずっと仕事ができるように一生懸命働いている。時には正社員以上に頑張ってくれていると褒められることも多い。新しく入ってきた社員を指導することもある。だけど“非正規”と呼ばれる。何かおかしい。」そういう声が非常に多く聞こえてきます。

次のスライドに“正規”、“非正規”についての分類を改めてまとめてみました。(シート6)

“正規”とは先ほど申し上げたように直接の無期、そして“非正規”とは直接と間接と両方があって、基本的には無期でないということは有期ということになります。無期か有期かという問題は、雇用側、労働側、それぞれの都合がありますので、有期だけ、無期だけでは不都合なはずです。ここには状況に応じた多様な選択肢があることが不可欠だからです。

そして、実は有期雇用においては間接雇用にこそ、そのメリットがあるともいえます。なぜならば、無期雇用は有期雇用に比べると雇用者と労働者、相互の互いに対するロイヤルティーが高くないからです。期間限定で終身雇用でないのだから、当然ある意味ではそうなります。お互いにです。別の言い方をすれば、労働者の雇用者に対する交渉力も弱いということになります。ですから、もちろん組合のような組織ができればすばらしいと思います。

ところが、現在は労働組合もないし、需給の波にさらされているし、昇格や昇級の機会もほとんどない。給与を上げてくれといっても、かわりはほかにでもいると言われたらもうやめざるを得ない。ですから、有期は無期に比べて、受動的な就業形態と言わざるを得ません。

だからこそエージェントが必要なのです。第三者が間に入ることで、賃金交渉をしたり、自分の

市場価値を常に他の就業先と比較したり、他の就業先への移籍を検討したりすることができます。こういうことは仕事をしながら自分一人ですることは非常に難しい。ですから、間接雇用の形態であることが非常に重要で、1対1の関係ではなく、エージェントが入ることによって、1対nの関係になることが非常に有益な特徴なのです。

ここから、やや身分序列の話に入っていきます。先の基調講演でも例が出ましたが、“正規”と“非正規”との比較議論の話は通説としてよく言われています。

例えば、年収が違うとか、よって結婚の比率も“非正規”は“正規”の半分ほどしかないとか、よって非正規雇用が少子化の一要因であるとか、若者のフリーター化もゆゆしき問題で、よって非正規労働はやめさせるべきだという論理が世の中でよく展開されています。しかし、この話も先ほどのシャイアンツの例えと同じ話で、全員正規雇用にすれば、結婚をして子供が増えるとするのは全く論理的に飛躍しています。正規になれば給与がふえるという前提条件論理が現実として破綻しているにもかかわらず、正規になればみんな給料がふえて結婚できて子供が生めるとするのは、全く空想論でしかありません。

若者のフリーター化というのは、先ほどの仮説シャイアンツで例えれば、テスト生制度を廃止する一方で、一度雇用したら戦力外通告ができない。ベテラン、ベンチ選手をずっと雇用しているからフリーターが増えるわけです。採用機会と評価基準が公平でないことが問題と考えています。

ですから、先ほどの“正規”、“非正規”の比較議論に関していえば、私自身は「比較すると違いがあるのは当たり前ではないか」と思っています。結果データだけを比較すれば、当然そうなります。なぜならば、働いている都合が違うからです。フルタイムで働きたくないから派遣で働いている人もいますので、収入がフルタイムで働いている人よりも低いのは当たり前です。ですから、全体の平均値で比べるのではなくて、やはりばらつきできちんと調べていくことが非常に大事だと思います。

そして、この比較議論の最大の問題は、身分が違うと言われている問題だと私は考えています。日本の社会は働き方によって身分の序列があると言わざるを得ません。ここに書いてあるように、1番目が正社員、2番目が契約社員、3番目が派遣社員、4番目がパート・アルバイトと、序列がまるで士農工商のように決まっていると言わざるを得ません。私のような人材会社の経営者が、身分が違うなどと言って大丈夫かと思っている方がいらっしゃるかもしれませんが、早合点しないで下さい。私はこれを肯定しているのではなくて、否定しているのです。

なぜ身分といいますか、就業形態によって身分格差をつくるのか、これが私は最大の問題だと思っています。派遣法の期間制限の話があります。例えば26業務と呼ばれているもの以外では、1年ないし最大3年以上派遣で働いたら直接雇用しなければならないという規定です。これなどは、期間制限がなかったら、あなたはいつまでも派遣社員の身分のままでしょう、ですから派遣社員の期間を制限してあげるという考え方です。これは先ほどのみずから望んで派遣で仕事をしている6割の方々にとってみれば、甚だ迷惑で失礼な“上から目線”の話でしかありません。

このように、派遣は、間接雇用として、多様で流動的な就業形態の象徴的存在です。これを規制することは、画一的で硬直的で、身分制度が維持された労働市場への方向づけをしようとしていることにほかなりません。これが、派遣法改正議論の最大のポイントです。

すなわち解決すべき問題は、派遣規制ではなくて、むしろ規制緩和による縦割りの労働制度を崩すことにあります。その問題を正面から議論しないで、2%だけしか占めない派遣の問題で労働問題が解決するというロジックでこの問題を語っていくことが、そもそもまやかashiで、それが非常に危険であると考えています。

この観点で私は実は派遣制度を保護し維持したいというよりも、実際には崩したいとも言えるかもしれません。すなわち、派遣だけ規制して正社員化というまやかashi論ではなくて、正規や非正規などという働き方の違いによる差別ではないものをつくっていく必要があると考えています。それが同一価値労働同一賃金の考え方です。

最初のページに均衡待遇という話がありましたが、これがすなわち同一価値労働同一賃金への第一歩になっていることは事実ですが、まだこれは現実的には進んでいません。昨年度、改正・パートタイム労働法の中でこの同一価値労働同一賃金という考え方が施行されていますが、これは長期の契約が保障されている直雇の方、すなわち産休社員等に対して保障されているのみとなっています。ですから、まだまだこの考え方は推進していかなければなりません。

残り少ない時間の中で、もう少し視野を広げていきたいと思います。(シート7)

ここにそもそも仕事の仕方についての絵をあらわしています。左に行けば行くほど受動的で固定的な仕事のやり方で、右に行けば行くほど逆に能動的で柔軟なやり方です。Do、How、Whatと書いてありますが、Doというのは、とにかくやれと言われたことをやるという仕事です。Howというのはそのやり方を考え、Whatというのはそもそも何をやるかも考えるというようにいろいろなことを考えてやっていく、それが横軸に書いてあります。縦軸に労働生産性の高い低いということと、仕事そのもののオリジナリティー、独自性の高い低いということを書いてあります。これがすなわち世界的な常識でいうと、賃金の低い、高いということとリンクしていきます。

一般的諸外国のラインは左から右に行くほど給与は高くなっています。これはすなわち能動的柔軟に仕事をし、オリジナリティーと労働生産性が高いほど給与が上がっています。そうでない限り給与は低いというものです。

それに対して日本は、就業形態別にラインが三つに分かれます。三つのラインのうち、一番下のラインはパート・アルバイトです。基本的にDo、やれと言われたことをやる仕事しかやらせてもらっていません。ですから、やる能力があっても、HowやWhatを考える機会は与えられていません。

次にこの二番目のラインが派遣社員の就業形態をあらわすラインです。これも同じくパート・アルバイトに比べれば多少Howも含めてやらせてもらっていますが、派遣の仕事はここまでと厳格に法律に決められているので、どんなにやる気があって、企業側からもぜひやってよと、あなたにやってほしいと言われても法律上やらせてもらうことができません。結果として、ここまでしか給

料が上がらないわけです。

そして一番上が正社員のラインですが、ここに、もう一つ大きな問題があります。日本の正社員の給与は、諸外国より実は高いのです。日本の正規雇用の給与は、諸外国に比べて、ある一定のレベルまで高い。最後のレベルまで行くときには諸外国のほうが日本の労働者の給与を上回りますが、高いのです。高いことはいいことですが、これをどうやって維持していくかということを考えていない限り、どんどんと日本以外の国の労働者に雇用をとられていくことになります。もちろんグローバルに活動していくことは相互にいいことですが、日本の雇用を考えたときには、これは非常にゆゆしき問題です。ですから、労働生産性をどうやって高めていくのか真剣に考える必要があります。

労働生産性を高める最大の解決策は、簡単です。“生産性が低く独自性も低いけれども給与が高い人”の給与が下がって、そして“給与は低いけれども労働生産性や独自性が高い人”の給与を上げていくことをやっていくしかありません。これはすなわち正規や非正規、もしくは先ほどの四つの身分階級における縦割りの労働市場をつくっている限り、全く相互の横の労働生産性の競争が働きません。結果として、日本の高賃金は下がっていき、諸外国に雇用を奪われていく。私は、これが派遣論争における最大の問題だと考えています。

ここはもうさらっといいますが（シート8）、以上の観点から、私たち人材会社が雇用主として一体何をするべきかということについては、改めて言うまでもなく、多様で自由な働き方を維持して支援していくこと。それから、いろいろな就業形態を組み合わせ、公平な挑戦機会を提供していくこと。特に若年層、高齢者層、それから女性に対してそうしていくことが第一にあります。

次に、能力開発と育成という点があります。これは確かに今現在言われているように、まだまだ不十分な点がたくさんあります。私どもアデコとしても、働きたい人の潜在的な能力、顕在能力をどうやって本質的に見極めていくのか。単にテストで点数をつければ人の仕事の能力が測れるというものではありません。ですから、そういうことをしっかりと見極めて、その人に応じた仕事を紹介していくことを現在も大いに推進しています。

それから、仕事を形式論ではなく本質論でとらえて動機づけていくこともやっています。この部分の話は話すと長くなりますので端的に言いますが、先ほどからも先生方の議論の中で出ていますが、日本は特に、ある仕事をこういう仕事だと仕事を部分的に取り出すことが非常に難しい構成になっています。仕事と仕事とが相互につながっているわけです。ですから、最終的にその仕事が一休というお客様のためにどういう価値を出すのかということをしかりと考えていった場合に、一つ一つの仕事にも一つのプロセスができ上がり、それがどんどんつながっていきます。そのあたりをしかり把握しない限り、「あなたの仕事は、電話がかかってきたらとるのが仕事だから」ということであっては、労働者は自分が一体何のために仕事をしているのかわからなくなります。そんな状況には、能力の発達、スキルの発達はあり得ません。

それから、現在も紹介予定派遣というものがありますが、実践型の職業訓練の促進ということで、

やはりふだん自分が1人で活動してもつけないような仕事に、派遣の仕事を使って就業機会を得て、そこでやや高いハードルに向かってしっかり仕事をする。そして、我々派遣会社は、その仕事ぶりをしっかり評価する。クライアントにも交渉する——クライアントとは企業です。そのことによって、どんどん難しい仕事にチャレンジさせていかなければならないと思っています。これが実践的職業訓練というもので、これはクラスルームトレーニングで、授業で幾ら仕事とはこういうものだと教えてもなかなか身につきません。百聞は一見にしかずという言葉がありますが、百聞は一行にしかずだと考えています。

それから、先ほど申し上げた同一価値労働同一賃金の推進です。

最後に、“正規”、“非正規”という差別的呼称をなくしたいと考えています。“非正規”という言葉は英語でそのまま訳しますと、irregular、informal、illegal、inappropriateと訳されますが、どれも非常にネガティブでややアンダーグラウンドな響きがあります。究極的には正規社員を固定社員、非正規社員は一般社員とでも呼んでいくというような、固定されていない労働者が雇用保障のリスクをとって、常に実績で勝負する分、むしろ賃金にプレミアムがついていくという究極的な世界に、それはもちろん難しいと思います、ただ、最終的に頑張る人が報われる社会とはそういうものだと考えています。いつの日かそういうことができるように、本質的な議論に正面から向き合いたいと思っています。

ご清聴ありがとうございました。



better work, better life

労働者、企業、日本経済における派遣法改正後の現実。
および、雇用主としてのあるべき雇用機会提供と
働く人の成長支援について

アデコ株式会社
取締役副社長 兼 COO 奥村真介

<Adecco Proprietary>

シート 1

労働者派遣法改正案の概要

“派遣労働者の保護と雇用の安定”が目的とされているが…、

● 登録型派遣の原則禁止（専門26業務を除く） ● 製造業務派遣の原則禁止 ● 日雇派遣の原則禁止（日々または2ヶ月以内） ● 専ら派遣 8割規制 ● 派遣先への直接雇用みなし規定 ● 均衡待遇 → 大賛成だが大きく矛盾している…（後述） ● マージン率などの情報公開の義務化	労働者視点では、 働き方規制 ↓ 就労選択肢 就労機会減 ↓ 失業者増 雇用不安定化 必須
--	---

ほとんどは、働き方の規制であり、労働者のためになっていない。

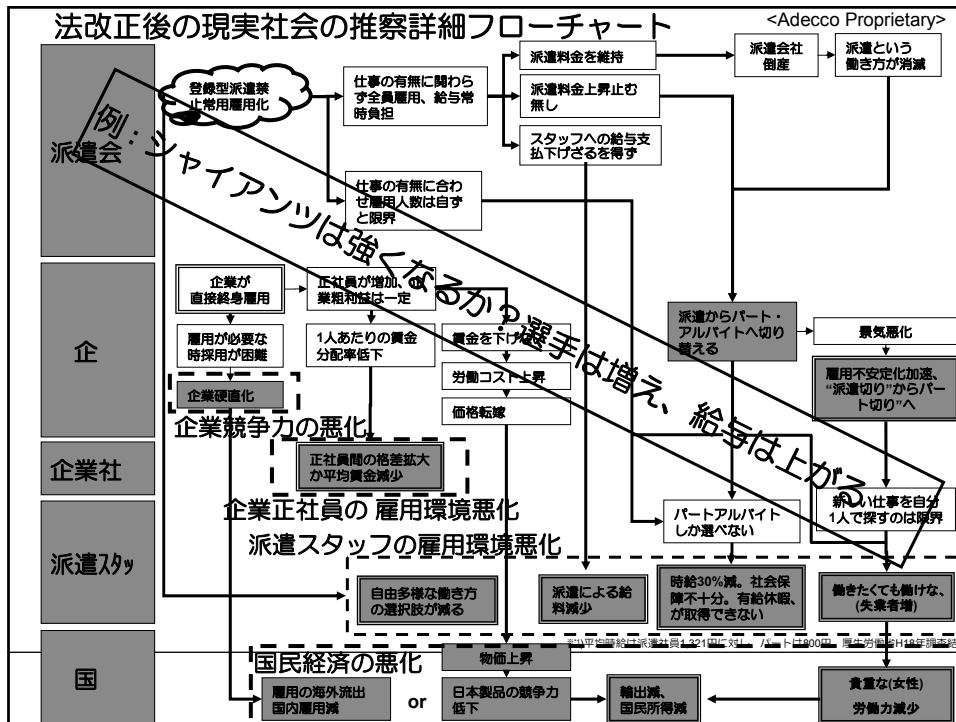


better work, better life <Adecco Proprietary>

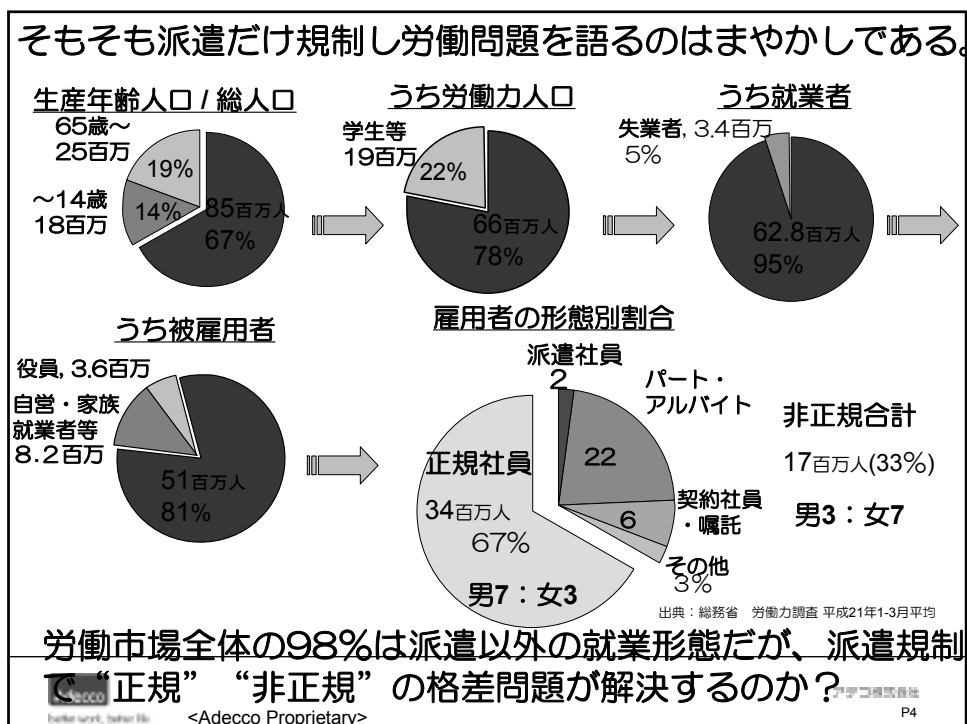
アデコ株式会社

P2

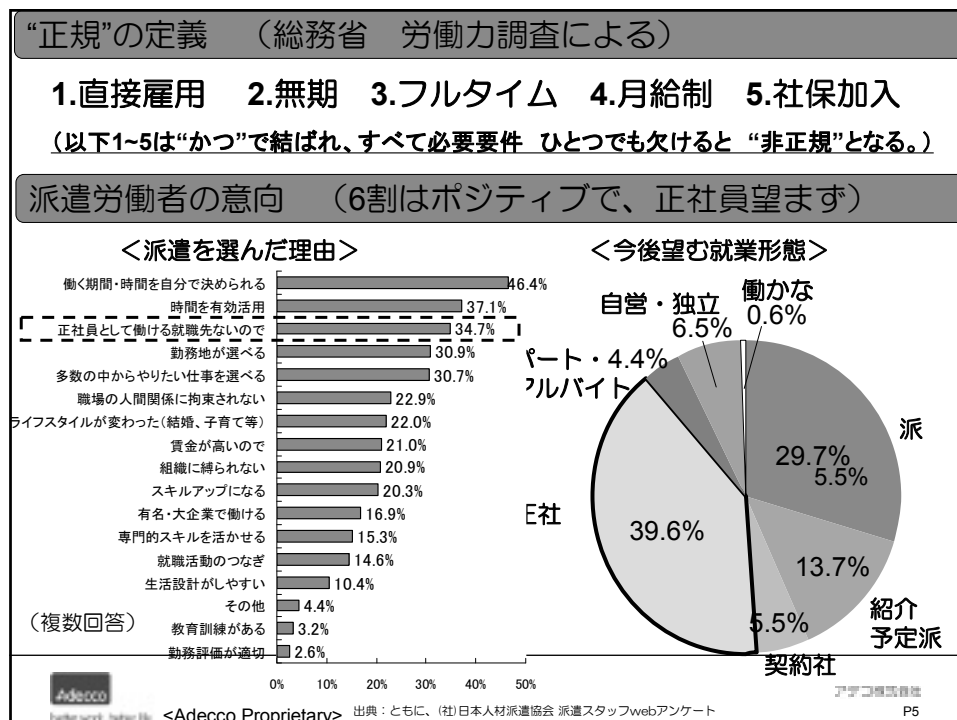
シート 2



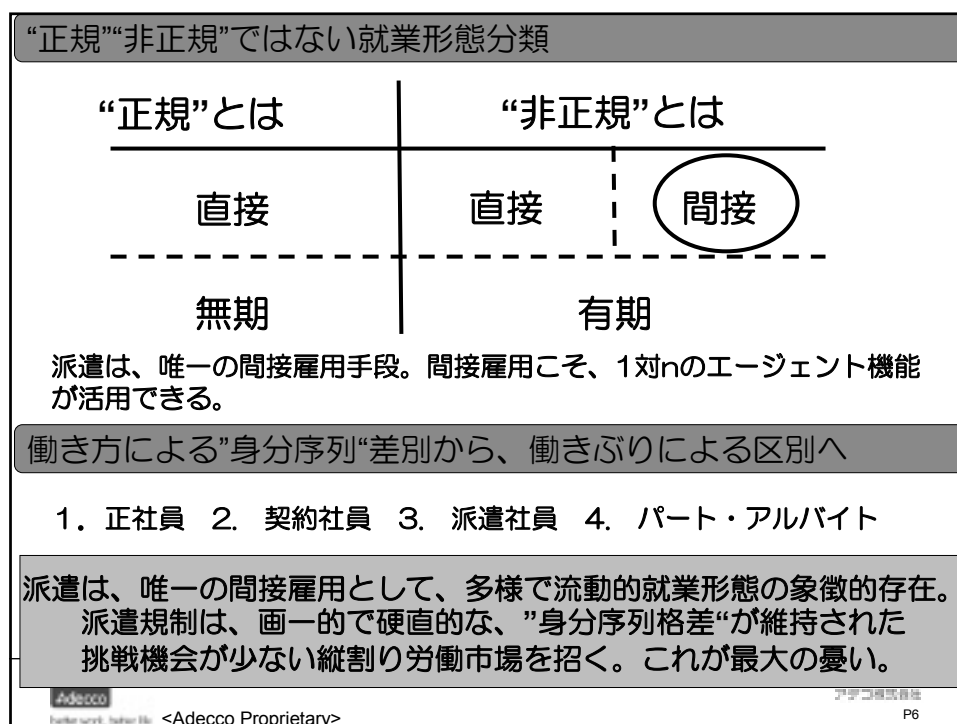
シート 3



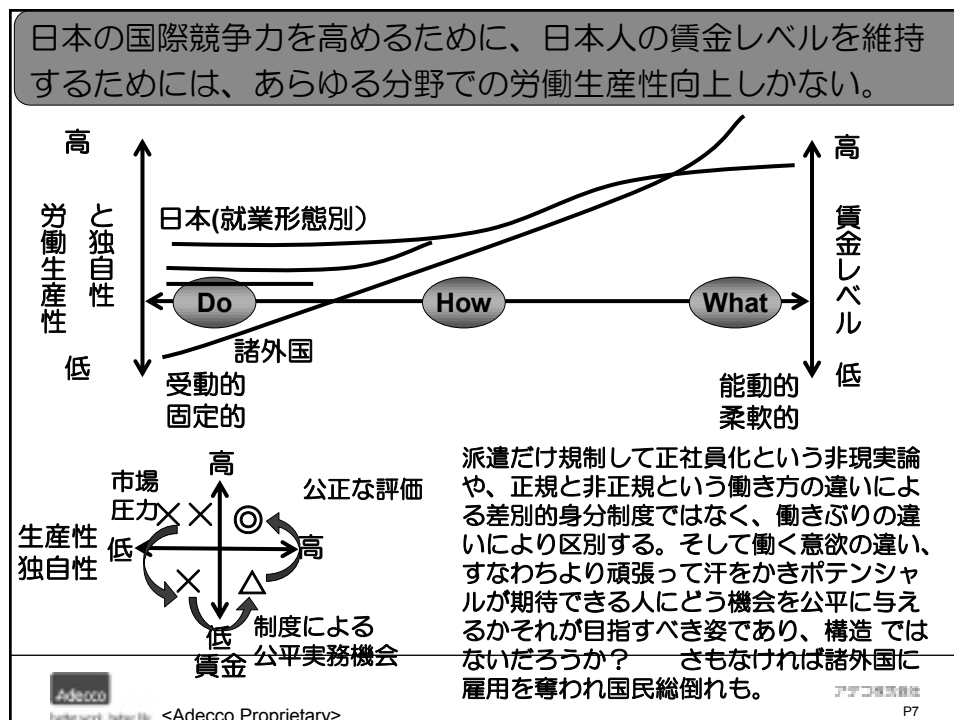
シート 4



シート 5



シート 6



シート 7

雇用主として、総合人材会社としての役割と使命

- 雇用の創出
 - ・ 多様で自由な働き方の維持と支援。
 - ・ 派遣(登録・常用) 紹介(有期・無期) 紹介予定派遣全てを活用し公平な挑戦機会を創出。(特に、若年層・高齢者・女性)
- 能力開発と育成(キャリア形成支援)
 - ・ 働きたい人の潜在・顕在能力を本質的に見極め、最適な仕事を紹介。
 - ・ 仕事を形式論ではなく本質論で捉え動機付ける。
 - ・ 個人の職業能力向上の機会の確保。
 - ＞ 派遣労働を活用した実践型職業訓練の促進(百聞は一行に如かず)
 - ＞ キャリアカウンセリング・仕事セミナーの提供
- 同一労働同一賃金の推進
 - ・ 働く意欲と、現状の仕事振りに対するフェアで客観的な能力評価の実行と記録。
- “正規” “非正規” という差別的呼称をなくす。

Adecco
better work, better life <Adecco Proprietary> P8

シート 8

ご清聴大変ありがとうございました。



better work, better life

<Adecco Proprietary>

アデッコ株式会社

P9

シート 9

4. 労働者派遣システム再考



労働政策研究・研修機構
労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員 濱 口 桂一郎

本来はもう私がお話を終わっているべき時間です。とはいいいながら、やはりお話をしないわけにはいきませんので、もう30分ほどおつき合いいただければと思います。

皆さん、この4人目の男は一体何をしゃべるのかとお考えだと思います。島田先生が学者の立場からお話をされ、労働組合の立場から、そして派遣会社の立場からお話をされ、ではこの4人目のやつは一体何だと、非常にいぶかしくお考えになっていらっしゃるかもしれません。あえて言うと、私に求められているのは、トリックスター的な仕事なのではないかと思っています。トリックスターというのは、今までの方々はまさに今問題になっている派遣法改正案をとり出して、「現状と課題」という形で議論をされました。同じようなレベルの議論を、屋上屋を架しても仕方がないと思いますので、ちょっと違う観点でお話をしたいと思います。

大きく二つあります。一つは、皆様がそうお考えになるかわかりませんが、少なくとも私にとってはより本質的な問題です。そしてその前に、より非本質的な問題をお話しします。なぜそんな非本質的な話をするのかとお考えかもしれませんが、実は世の中、非本質的なことほど重要なことがいっぱいあります。そして今問題になっている派遣法の問題は、本質的ではないことほど政治的に大きな意味を持っている世界だからです。

私は、ほかの先生方と違ってパワーポイントを使いません。紙を皆さんのお手元にお配りしてあると思います。一番上に1枚紙のレジュメがあり、そして2枚目からは最近あちこちに書いたものをそのままコピーしてつけてあります。これからお話しするのは大体ここに書いてあるようなことですので、また後ほどゆっくりお読みいただければと思います。

派遣はなぜ悪者扱いされるのか？—派遣業界の責任

最初に、甚だ非本質的ではありますが、なぜ今派遣がこんなに、あえて言えば悪の象徴にされているのか。昔ブッシュ大統領が「悪の枢軸」と言いましたが、今の日本では、なぜか知らないけれども派遣は悪の枢軸のように思われている。

先ほどきょうの参加者の皆様の一覧表を見せていただきましたが、多くの方々が派遣会社の方々の方ですので、あえてここは皆様という言葉で、主として派遣業界の皆様をお呼びさせていただきますと思います。

皆様、ここ1～2年の世の中の風潮の中にあって、なぜ我々ばかりが悪い悪いと言われなければならないのかと思ってらっしゃると思います。マスコミもそうだし、政治家もそうだし、下手したら

役人もそうだし、学者もそうだし、何だろうとお考えになっていると思います。私はその感覚は間違っているとは思いません。しかし、そうしたのとは一体だれかということについて、ここでちょっと反省していただきたいという気もします。

みみっちい例からいきます。今国会に出ている法案が、今年の初めごろ国会に出されるときにちょっとしたどたばたがありました。厚労省の労働政策審議会で三者構成で議論されて、いよいよ国会に提出されるというところで、当時与党のある政党が、強硬に修正させました。そのときにそもそもILOに基づいて三者構成原則がある。労働問題は三者構成、公労使三者で議論して決めていくことになっているのに、なぜ政治家がそれを勝手に変えるのかという批判がありました。当時、派遣業界の中からもそういう批判が出ました。おっしゃるとおりですが、では皆様はそうなる以前から三者構成でやるべきだと言われていたのでしょうか。

内容的には、今回出されている派遣法改正案について、私は非常に批判的です。すべてについてはありません。本来的な労働者保護にかかわる部分について、私は積極的に評価する部分も幾つかありますが、目玉とされている製造業派遣の原則禁止、登録型派遣の原則禁止については、これは後で詳しく申し上げますが、非常に批判的です。その理由も極めて明解で、世界的にかつては派遣的な業態は禁止あるいは非常に厳しい規制のもとにあったのが、先進国共通にどんどん緩和され、より自由化の方向にきたという明らかな方向性があるからです。これはどこで明らかになっているかということ、まさに今から13年前になりますが、ILO総会で181号条約が制定され、これが1999年の改正のもとになっています。

私ごとですが、実は私はそのILO総会に日本政府の顧問という形で出席していましたので、世界的な派遣制度に対する考え方がどのように変わってきているか、ある意味で目の当たりに見えています。そういうこともここ1～2年の派遣システムに対する規制強化が声高に言われる中で、派遣業界の方々から「ILO条約を見ろ、今世界はこういう方向に行っているではないか」と言われるようになりました。私はおっしゃるとおりだと思います。

しかし、ここでもう一度反省していただきたいのは、皆様は以前からそのように言われていたでしょうか。ここでこういうのを持ち出すのは大変嫌らしい話ではありますが、あえて私はこれを申し上げます。これは「人材ビジネス」という雑誌に書いたもので、皆様も既にお読みになっている方も結構いらっしゃると思います。

もし関係者の方がいらしたら申しわけないですが、ここはやはりあえて固有名詞を申し上げます。派遣会社のザ・アールという会社の社長をされている奥谷禮子さん、この方は決して個人としてではなく、政府の規制改革会議の委員として、労働政策審議会労働条件分科会の委員として、まさに公的な立場に立って、公的な政策形成の場で、派遣業界の意見を世間に対して公的に示す立場にいた方ですので、これははっきり言ったほうがいいと思います。その方はここに書いてあるとおり、「ILOは後進国が入るところだ。先進国はみんな脱退している」とか、「労働省や労基署は要らない」と言われていました。私はやはりこういうことを言われている方と肩を並べて同じことは言えない

と思います。それは私だけではありません。

なぜ派遣がこれほど悪者になっているかというと、派遣が悪者だというように声高に言っている人は、それほど多いわけではありません。どちらかというと社会的には一部だと思います。しかし、非常に多くの方々は、あえてそこで派遣の味方をしようとはしません。そんなことをわざわざするのは、私のように変わった人間だけです。多くの真っ当な方々は多分、こんなのと一緒にされてはたまらないと思っているのではないかと思います。内心を聞けば、本当は今回の派遣法の改正案にしろ、あるいは前の自公政権のときの改正案でも、いろいろ問題があると思っている方は実は結構います。しかしあえてそういうことは言わない。なぜ言わないかというと、リスクがあるからです。リスクがあるようにしてきたのは一体だれでしょうか。皆様胸に手を当てて考えていただきたいと思います。

ここ1～2年の間に世の中の雰囲気のがらっと変わりました。しかし、その前の段階で、派遣業界が「行け行けどんどん」だったときに、社会全体の中で労働者のありようをどのように保護していくかという議論に真摯に向き合っていたのでしょうか？ 労働者保護についてILOという国際的な機関があり、そこがいろいろな基準をつくっているわけです。先進国は基本的にそれを見ながら、より労働者を守る方向に向かっているわけで、それを否定するような議論と一緒にされては困ると思うのは当たり前でしょう。

私は自分の個人的な関心から、先ほど言ったように今から13年前、ちょうど181号条約が採択されるILO総会に出席していたこともあって、あえて世の風潮に逆らう議論をしています。しかし、そうでない方はわざわざそこまでする義理はありません。義理がないから言いません。おかしいと思っていますが、あえておかしいと言う必要はないのです。だって、労働者の保護なんて要らない、労基署や労働省も要らない、ILOなんて後進国しか行かないようなところだと言う人と同じような奴だと誤解されるのであれば、遠慮します。その真っ当な人々のリラクタント（Reluctant）な気持ちが、今の状況をつくり出してきたのではないかと私は思っています。私にはそう見えます。ここは、皆様方一人一人にこの問題についてぜひ考えていただきたいところです。これが非本質的な話です。非本質的ではあるけれども、政治的には極めて重要な問題です。

業務限定論の虚妄

本質的な話に入ります。私はこれを本質的だと思っていますが、世間の人あまり重要だと思われないようです。ただ、さすがに最近ここを議論しないといけないということが、特に派遣業界の方々の口からも漏れるようになりました。

一番重要なのは、そもそもなぜ製造業派遣がいけないのか。あるいは、私は登録型と常用型で差をつけるのは一定の合理性があると思いますし、そこはむしろ非常に重要なポイントだと思いますが、なぜ26業務は登録型をやってよくて、そうでないものは登録型をやってはいけないのでしょうか。26業務とは何ですか。専門26業務といいます。本当はこれほうそですね。皆さん、これはわかるはずですよ。専門26業務なんていう言葉は、使っただけで実は素人だとわかります。だけどその素

人だとわかるような言葉を、厚生労働大臣の指示で出されたQ & Aは使っているのに、一体だれが
玄人でだれが素人かわからなくなってしまっています。問題の根本は業務限定という発想にあります。
しかし、今までのところ、業務限定そのものがおかしいということを正面から論じる方は、私
が知る限りではいません。ごく最近、人材派遣協会が意見を出されて、その冒頭にこの業務限定
がおかしいと書かれたので、私は大変感動しました。

なぜかという、これは25年前につくられた派遣法の基本構造、基本哲学を全否定することにな
るからです。日本の派遣法というのは、先ほど島田先生も言われましたが、極めて異常な法律です。
何が異常か。昔はどこの国も派遣事業は禁止していましたが、徐々に解禁してきました。そのとき
に幾つかのやり方がありました。

ドイツは常用型に限定し、常用型でないものはだめとしました。実は日本は最初はそれでいこう
としたのです。1980年の研究会報告では、常用型限定にするという案を出しました。だけど、実際
に当時事務処理請負業という形でやっていたところは常用型ではないところが多かったのも、これ
ではだめだということになりました。実際にドイツもハルツ改革で常用限定をやめました。今世界
的に常用限定という国はなくなっています。もう一つのやり方はフランス式といいますが、ほかの
国々も大体そうですが、要するにテンポラリーな仕事は派遣でやっていいという考え方です。とこ
ろが、日本はこの考え方にもいかなかった。

それでもなおかつ、原則は禁止で、一部だけ部分的に解禁するという建前をとるわけです。ここ
で、でっち上げられたのが業務限定論です。専門的な業務と、それからもう一つ、法律上の言い方
では特別な雇用管理を必要とする業務だけを例外的に認めるということにした。だから本当は専門
26業務という言い方はうそです。法律上は専門業務と特別な雇用管理を必要とする業務です。

ただ、世に言うファイリングや事務用機器操作は専門業務となっています。これは実は、みんな
専門業務としているけれども、本当はそうではないということに関係者はみんなわかっていてやっ
ていたと思いますが、ここに来てそれはおかしいのではないかと、だれもそれに反論できま
せん。なぜなら法律にそう書いてある、政令にそう書いてある。厳密にやるとそう言わざるを得な
い。

それで、ことしの2月にQ & Aなる文書が出されて、これに基づいて全国的に行政指導が行われ
るようになりました。派遣法改正案はまだ全然採択もされていませんが、派遣法改正案そのものよ
りも、Q & Aに基づく指導で日本のありとあらゆる派遣労働者が入っている職場は大混乱になった
わけです。これは皆さんに今さら申し上げることもない状況です。

なぜこんなことになったか。現象論としては、わけのわかってない人間がやり出したからですが、
なぜそのような現象が起こるようになってしまったかといえば、それはもとがごまかしだからです。
派遣法制定時のごまかしとその帰結なのです。前田前検事は時限爆弾をフロッピーディスクに仕掛
けましたが、多分25年前に派遣法をつくった人は、まさか25年後に爆発する時限爆弾を法律に仕掛
けたつもりはないと思います。しかし爆弾が破裂してしまいました。今になってこれはおかしいと

はだれも言えません。今まで25年間、裸の王様が歩いているのを見て「いや、何て美しい服だろう」と皆様が言ってきたからです。その結果が今の状態です。

ですから、やはりそこから議論をし直さないといけない。今回の改正派遣法案はいろいろな意味で問題があります。しかし、今回の派遣改正案がなぜおかしいかというと、そのおかしさのよってきたるゆえんは、25年前に専門業務だから派遣を認めるとしてしまったからです。今から11年前に、それをなくすいい機会がありました。私も3週間ほどずっとジュネーブの会議場でつき合ったILO181号条約を批准するために、派遣法を改正しなくてはならないという非常にいいチャンスがありました。私はこのときにポジティブリストからネガティブリストになるというのだから、本当になると思ったのです。

ところが、実際にできたのはそうではありませんでした。ポジティブリストの木造平家建ての家をそのままにして、その上にネガティブリストという鉄筋コンクリートを建て増ししてしまったのです。その結果、今になって木造平家建てのところが重みに耐えかねて、つぶれかけているのです。だから、一番最初に戻って、派遣法は一体何のための法律かを改めて再考すべきです。今回の派遣法改正案は、中身はいろいろ問題がありますが、題名は非常に立派です。「派遣労働者の保護」と初めて書きました。あるべき姿です。しかし、派遣労働者の保護のための法律だというのならば、根っこのからそういう構造の法律につくり直す必要があるはずですよ。

ところが、そういう議論には残念ながらなっていません。25年前の木造平家建ての基本構造をそのままにして、その上に——水木しげるさんの家もいろいろ建て増しして、あれは何とかつぶれずにやっているみたいですが、派遣法は残念ながらもうつぶれかけていると私には見えます。

今必要なのは、もっと規制緩和をとという考え方でもなければ、もっと規制強化をとという考え方でもないと思います。いわば、この10年間行われ続けてきた議論とは違う次元で、この労働者派遣システムを考え直すべき時期に来ているのではないかと思います。

申し上げたいことのかなりの部分はお話ししました。ここからは、もう少し私からするとより本質的な話、しかし当面の問題の面からすると、実はもう少し中長期的な話になるかもしれません。これは少し詳しく後ろの資料につけていますので、読んでください。

「偽装請負」の再検討

一つは、これも島田先生が先ほどちょっと触れられましたが、派遣が悪者になったのはこの2～3年ですが、その少し前は偽装請負が諸悪の根源でした。某大新聞が偽装請負摘発の大キャンペーンを張って、それで今まで請負でやっていたのがどっと派遣に移ったということもあると思います。私はそのこと自体はいいとか悪いとかという話ではないと思います。根本的な問題は、請負と労働者派遣、あるいは昔の派遣法ができる前でいうと請負と労働者供給は、本当にそんなにきれいに分けられるものですかという話です。労働者派遣や労働者供給の発想というときには、労働者一人一人が派遣され、あるいは供給されて、そこで指揮命令を受けるというモデルが想定されています。一方典型的な業務請負、事業請負の場合は、事業を行う一つの塊がパカッと企業の中に入って、そ

の塊自体は企業から指示を受けるが、塊の中には指示は全く入らないというイメージです。けれども、普通の会社の仕組みを考えたら、ある課の中は全部課長だけが指揮命令をして、課の外の人間は課の中の人とは絶対に口を聞いてはいけないなどというばかなことをやっているところは、どこにもないはずです。組織というのはそういうものです。

しかし、37号告示自体もそうですし、その37号告示のもとになっている職業安定法施行規則第4条も、労働者一人一人の労働者供給あるいは労働者派遣というイメージと、ある塊の周囲にバリアを張ってその中には指一本入らないような請負のイメージできれいに分かれていて、その間がない。けれども、実際の世の中の指示や指揮命令は本当はそんなものではなく、段階的なスペクトラムをなしているはずです。そのスペクトラムをごまかしてきたものが、今から4～5年前に偽装請負だと騒ぎ立てると、あのような大騒ぎになる。そして、大騒ぎになったときに、その大騒ぎに対してこれはこのように考えるべきではないかという議論を提起する人がほとんどいなくなってしまう。だから、みんな慌てふためくだけになってしまう。そういう意味では、同じことの繰り返しをやっているように思います。

なぜそうなるかという、職業安定法施行規則第4条にさかのぼりますが、請負だといってしまったら、請負とはバリアが張っている塊の中には一切手が入らないという前提ですから、いわば企業の中に全く異次元空間が存在しているようなイメージです。そうすると、塊の中に対しては、企業は一切何も指示しないから責任もないという全く責任を免れるようなイメージで法制度をつくってしまった。

しかし、実際はそんなばかなことはないわけです。職場の中のある部分をパカッと請負委託しても、やはりそこは全体の企業の中の一部であることにはかわりがない。その限りで一定の責任は当然出てくるはずです。細かいことは省略しますが、戦前の労働法制——戦前に労働法があったのかなんて言わないでください、工場法という立派な法律がありました。そして、工場法の施行通達は明確に、労務供給であろうが事業請負であろうが、工場主はそこで働いているものに対して責任を負うとはっきりと書いていました。そこが切れてしまったわけです。

つまりそういう意味では、これは一派遣法だけの問題ではなく、労働法制全体のイメージが非常に固定的なものになってしまったことの一つの帰結だと思います。見直すのであれば、やはりそこまで見直さなければいけません。

登録型派遣の本質

最後のところは話がなかなか複雑ですが、先ほど新谷さんがちらっと言われた登録型派遣はどこが派遣なのかという話と絡みます。これもまた皆さんはよくご存じだと思いますが、そもそも派遣法上に登録型派遣という概念は存在しません。法律上、登録型という言葉はありません。特定と一般しかありません。特定は明確です。一般とは何かというと、特定ではないものです。特定でないというだけですから、それが登録型とイコールという保障はどこにもありません。登録型はどこに出てくるかというと、労働六法には出てきません。業務指導要領に初めて出てきて、しかもそこに

はいわゆる登録型派遣は一般派遣の一つの例だと書いてある。例だと言われても困るので、登録型派遣とは何ですかと定義を聞くと、書いてないといします。

冗談のように聞こえるかもしれませんが、登録型とはそもそも法的に何であるということについての真っ当な議論は、私が認識する限り存在しません。派遣法では派遣を「自己の雇用をする労働者を当該雇用関係のもとにかつ他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」と定義しています。

自己の雇用する労働者とはだれですか。常用派遣の場合はいいです。登録型派遣の場合、注文を受けた段階では自己の雇用する労働者ではありません。これがどうして自己の雇用する労働者になるのかというのは、厳密に議論をしていくと、実はなかなか難しいところだと思います。なぜこうなったかという、先ほど言った派遣法をつくるときに、もともと常用限定で考え、そこに登録型を入れ込んでいくという形をしたために、これはこの部分だけではなく、法律の全体構造が常用派遣を前提とした規定の仕方になっていて、登録型派遣特有の対応をしなければならないところについて、きちんとした整理がなされていないからです。そこが登録型派遣の大きな問題点なのです。

これは決して、登録型派遣というのはけしからんものだからなくすべきだとか、あるいは専門26業務という実は専門的でない業務だけは登録型派遣を認めるという意味不明のやり方をするのが正しいという意味ではなく、登録型派遣とは一体法的にどういうものなのかをきちんと論ずるべきだということです。もっと言うと、登録とは一体何なのか。登録状態というのは、雇用している状態ではありませんが一種のスタンバイの状態です。これは法的には一体何ですか。私の知る限り、そこをまともに議論をしたものはありません。ある人は雇用予約ではないかと言いましたが、これはだめです。なぜかという、雇用を予約しているというのは実は雇用関係が発生してしまいます。最高裁の判例でそうなっています。だから雇用の予約でもありません。何でしょう。答えはありません。だけど、ここの議論もないまま25年間やってきてしまいました。

私の考えでは、登録型派遣によく似ているのは、労働組合の労働者供給事業です。労働組合の労働者供給事業の場合、登録に当たるのは組合員であるという状態です。組合員が組合費を払って「登録」状態になり、注文があれば企業に供給されて働くことになります。登録型派遣の構造は、それに非常によく似ています。

もう一つ、有料職業紹介事業にもいろいろな種類がありますが、いわゆるハローワーク型の紹介ではなく昔の看護婦家政婦紹介所、あるいはマネキン、配ぜん人という方々をやっている紹介事業は、法律構成は全く違いますが、登録型派遣とよく似ています。これを単なる紹介だと言っていますがそんなことはありません。その証拠に「家政婦は見た!」というテレビ番組を見たらわかります。あれは何をやっているかという、紹介所に登録して、登録というよりもそこに住んでいるからもっと密接です。けれどもあれは職業紹介ということになっています。これもいろいろな経緯があります。実態としてはほぼ同じようなものを、無理に法律構成を異なるものにして、これは職業紹介だこれは登録型派遣だこれは労働者供給事業だと言っているところに矛盾の根源があるのです。こう

いったものをもう一度25年前にさかのぼって、あるべき労働市場のエージェンシーのメカニズム、その規制のあり方を考え直すべき時期に来ているのではないか。今の派遣法改正案からみると、やや迂遠な話に聞こえるかもしれませんが、私は当面今問題になっていることを片づけた後には、やはりこの問題を議論しないとイケないのではないかと考えています。

やや耳障りな言葉もあったかと思いますが、それはご容赦いただければと思います。ありがとうございました。

第35回産研フォーラム「派遣法の改正と今後の労働市場」
「労働者派遣システム再考」発言要旨

2010/10/15
濱口桂一郎

I 現下の派遣法をめぐる問題について

1 派遣法改正案について

- (1) 規制強化論と規制緩和論は鏡像
- (2) 国際基準からの乖離－EU派遣指令への無関心
- (3) 天に唾する者は……

2 業務限定論の虚妄

- (1) 事務職派遣とは何だったか？
- (2) 派遣法制定時の「ごまかし」とその帰結
- (3) 非正規労働規制の一環としてのあるべき派遣規制

II 労働者派遣システムの基礎的考察

1 「偽装請負」の再検討

- (1) 戦前労働法制における「請負」と「労務供給」
- (2) 戦後労働法制の盲点と建設労働法制という特異点
- (3) 「偽装請負」は本当にいけないのか？

2 労働力需給システムの再構成

- (1) 登録型派遣の本質
- (2) 労働組合の労働者供給事業と臨時日雇型有料職業紹介事業
- (3) 労働力需給システムの再構成に向けて

(参考資料)

- ・「派遣法改正案を斬る」『人材ビジネス』2010年8月号
- ・「事務処理派遣とは何だったか？」『労務事情』2010年9月1日号
- ・「派遣法をどう改正すべきか」『世界』2009年3月号
- ・「請負・労働者供給・労働者派遣の再検討」『日本労働法学会誌』114号（2009年10月）

斬

国際基準を無視した「政治主導」規制緩和論と規制強化論は鏡像派遣法自体の問題点を直視せよ

労働政策研究・研修機構統括研究員 清口桂一郎



濱口 桂一郎氏 (はまぐち けいいちろう)
1960年、東京府出身。83年3月東大法学専攻
正助教入会。旧日本政府代官(精習官)など
を経て、03年7月、東大法学政治学及法学研究科客
員教授。03年8月、労働政策研究・研修機構の
機関係、労働・ユース・部門統括研究員に就
任。著書に『新入の労働社会—雇用システムの再構
造』(労働政策研究・研修機構)

[illegible]

1

は海にのちる

100

導・国民主導の立場でここまでは結つてよかつた」と、なんら問題意識を持つていないように見える。「政治主導」という錦の御旗を振りかざせば、三省構成原則なども踏視してもかまわないという考え方が明確にうかがえる。

直後の労働審判において、公明使三者の委員から、声をそろえて批判の聲が上がったのも当然であつた。

しかし、実は時評の針を少し
巻き戻してみれば、似たような
表現で三者構成原則を軽視し、
「規制を緩和しようとしている
のに、規制強化が入るのは変」
といわんばかりの議論が展開さ

「政治主義」という錦の御旗を自分の側が握っているというところから、労政連の三者構

その意味で、今日起こつてい

る現象は、かつて親顔縁和派が

時間差攻撃で勝りかかってきて、
天に向かった吐いたツバが、
労使の利害の絡み合う労働問題
を扱うにあたって、あまりに
粗野な社民党の「政治主導」を
批判するために、同じような
粗野な態度で問題を扱ってこな
かった誠実さが必要である。

國權基準からの乖離

これは、改正法案の内容自体とも関わる。今日、国際的に労働者派遣を含む人材ビジネスのあり方についての基準は、ILO 181号条約という形で定式化されている。

政務使三署構成の総会において、世界各國の労使の利害を調整しつつ、その意見をすり合わせてまとめ上げられたILO条

約と勧告は、細かいところではいろいろな議論があるにせよ、労働問題に関する国際基準として尊重されるべき性質のものである。

ましてや、日本政府が既に批

進し、その履行を世界に誓つて

る。また、日本には直接的な法協関係はないといえ、世界の先進国の大部分が加盟し、経済社会政策の相違部分を決定している欧州連合（ＥＵ）の派遣労働

に關する指令（08年11月）も同じ先進国としてその政策方向をきちんと認識し、參考にする必要がある。²¹

これらILO条約やBUI指令は、いずれも事業としての労働者派遣に対する規制はできる限り撤廃し、派遣労働者を保護する目的の労働規制をもつばら強化するという方向を明確に打ち

出している。しかし、残念ながら、労働法関係者やジャーナリストはきちんと伝えてこなかつたように思われる。

ここにも、先に述べた鏡像状況が明確に見てとれる。最近になつて、混同緩和派がILO条約を持ち出し、事業規制強化ばかりを志向する改正法案を批判する議論が行われるようになった。

た

その議論は、それとしては、
わめて適切である。しかしな
ら、そのような議論は、根柢
が「政治主導」で進められ

いた當時にも行われていたであらうか。

それどころではない。人材はビジネスを代表して政府の規範を

革命議や労働審判条件分科会に参加していた奥谷龍子氏は、ジャーナリストの取材に対して、次のように語ったといふ（注）。

——(奥谷) 社長は審議会の席上でもILOに對して、かなり厳しいご見解をおっしゃつていますね。

奥谷氏 あれは後進国（ママ）が入っているところで、ドイツにしてもアメリカにしても、先進国はほとんど脱退している（ママ）わけですよ。何で労働力はILO、ILOと金持ち

[illegible][illegible][illegible][illegible]

EUでは昨年一月、派遣労働者に派遣先労働者の均等待遇を保障するとともに、派遣事業への禁止・制限を廃止する「指令」をめぐり指令（各国間の義務）が閣議決定された。その政
策思想は近年の日本の議論とはきわめて対照的である。本稿
では、この指令の内容を紹介しながら、日本の労働者派遣法
制のあるべき姿を考えてみたい。

EUの存在は性別、人種、民族、思想、信条、年齢、障
害・性傾向に基いて差別を禁止するだけでなく、既に万人に
対して「フルタイム労働者」の有資格者と同等労働条件を
与える待遇を定めている。今回、これに派遣労働者と派遣先
労働者の地位差が加わった。派遣先は、直用労働よりいっ
ぱいどうと理由で彼等を雇用と利用することはできない。
派遣会社は「マージン」を考へれば尚つくはずである。それで
は利用するのには、必要ときに「これ」に調停で、必要期間
だけ利用するからであらう。それ自体は差も無いことでは
ない。

いる業務限定は、E1では違法なのである。

なお、一九九一年の有期・派遣安全衛生指令は、直用有期労働者と派遣労働者共通に、危険有害業務への利用禁止、退職後の健康診断義務などを定めている。

[illegible]

その無理が露呈しているのが当初から存在する「フアイリ
ング」という名の「専門業務」である。その実態は当時「O・E
」呼ばれていた事務系女生労働者の行う「一般事務」であつ
た。

遊歩客者強引労働組合は、フランス、イタリアでナショナリスセンターに存在するらしいで、他はオーストリア、ベルギー、ドイツに加入して一部門を設けている。ただし、ドイツで加入したの南獨逸州を代表してIGB（ドイツ労働同盟）が加盟している。その加盟に際しては、ベルギーでも三つの労働組合が加盟して、ベルギーが全国労働者会議と遊歩客者強引労働者同盟と協定を締結している。

もう一つは派遣業者の制限、禁止の増進である。認められる制限、禁止は、派遣労働者の職、安全作業である。労働市場の適当な機能、雇用の防止といった理由によるものではない。

「この中で、ファイリングシステムについて、図書館のファイリングシステムを例に出し、縦横斜めから求める本を探出するためのシステムを構築するのは大変な能力を必要とする」、これは会社におけるファイリングシステムと同じだと断言

このことによつて、近世西洋文明の発展に大きく寄与する機会に
つた」と同様に述べた。

もっとも、男女差別の横行する當時の日本では、彼女らから
日本前近代文明の特色を伝へる存在であり、O.L.の流布によつて
日本正装に近代文明の光を照らすことであつたといふことも
も知れない。O.L.が日本の近代化の動機はO.L.並の装束をも
つた上、上記の如く「前近代文明のことに及ぶそのものの
給與の面には、オ・ル」という新装束の存在を要するといふ。

般事務の金会が、アルバイの二、五倍であり、正装用服飾
で働いてゐる一般事務員の給料はそれよりも半減してゐ
たであつたと同時に語られてゐる。経済の急激な近代化で
るが、それは前近代ゆゑではなく、男女差別用服飾のゆゑ

その後、派遣事業などの労働市場サービスを正面から認めるが、それは中間・職介ではなく、男女別雇用管理のゆえにあった。

で、暫定的に断期で除外したと通告ない。二〇〇三年に製造業を対象に含められたのはその端緒である。その間製造業は通達がストップされていたことは、新たに製造業製造を禁止する法制定上の理由にはならない。

またまた不況の影響が現る製造業で集中的に現れているから

の縁海神様は髪型はと華なから艶なといひのか、その
の理由が、今更の通事に見いだせぬ。よくわける
が、髪型は、今更の通事に見いだせぬ。よくわける
すべさといひ聞だが、非難伝承から不潔である
わけではなく、髪型は、今更の通事に見いだせぬ。よくわける
わけではなく、髪型は、今更の通事に見いだせぬ。よくわける

なお、劉劉様は危険有害者が多く、これはそれら特定
者の脱走防止措置になるはずであるが、これまで

を考えると、そのような需要に対応する雇用形態を制限することはかえって有害であらう。問題は、実質的には長期継続的な労働需要でありながら、雇用形態のみを有期とし、その

然るに、期間満了を要点にするのであり、それを随時に規定するところにあるはずである。
 ここで、直用の有無を以て、無差支に於て臨時契約を決定する等の場合に對し、労働員自身が臨時契約を決定するの自由を主張したるよりも、世間に臨時契約を決定するの自由を主張せざるべきであらう。ある種非合理的な組合の主張を拒絶するに於てある。ある種非合理的な組合の主張を拒絶するに於てある。ある種非合理的な組合の主張を拒絶するに於てある。
 ところで、ある種非合理的な組合の主張を拒絶するに於てある。ある種非合理的な組合の主張を拒絶するに於てある。ある種非合理的な組合の主張を拒絶するに於てある。
 以上が結論である。その合同期間中に賃金（労働）を云に

常用型派遣とは、その合間の期間にも賃金（労基法二六条による）をなくとも六〇割の標準手当を支払う派遣型である。それゆえにさまざまな労働措置を講ずることに合理性はある

（イ）月給制の禁止論とは別に、かねてから労働界に根柢が着いた労働禁止論である。上述のように、これはかつてドイツの仕組みであるとともに、日本政府が当初模倣しでもあり、それ自体としては筋の通った議論ではある、すでにドイツも排たる過去の制度に固執するには、その理由が必要である。

になるかのうな議論も存在する。いうまでもなく、「労働契約は有期雇用契約ほとんど無し」といふのが「切實」が「切迫期」に姿を露するだけである。判例法も、有期契約原則に反例無しただけでは常用雇用と同視されなければならない。むしろ、有期の雇止がほとんどないからが日本の現状であるといつてよい。

EUの有期契約指令は、均等併せて有期契約の防止、禁止策を数づけている。本条項が短期的でない業務契約を用いることが解明例を導くことを防止する。有期契約の更新に止まる単位、一定期間の限、二

ことがかえって派遣会社に対するモラルハザードになる
はないかというのが、考えるべき問題の本質であると思
える。

(四) 均等処遇の必要性
上述のように、EUにおける競争政策執行の禁止は均等に適用される。パートナーであるアメリカでも、これを均等に適用する。EUにおける競争政策執行の禁止は均等に適用される。パートナーであるアメリカでも、これを均等に適用する。

道原則にある。パートタイムであれフルタイムであれ、家族であれ常労契約であれ、そして派遣労働者であれ常労労働者であれ、同じ職場で同じ仕事をする労働者は、賃金労働時間という基本的労働条件について差別されるこ

[illegible]

日本の労働者は労働条件に決定するべきという考え方によって、
回る労働条件は労働者に決定すべきという考え方になつて
いる。組織が高収入大企業分野でその豊富なお成り立つて
いても、組織が低収入小企業分野では劣化してゐるとい
ふ、ほとんどの組織化されてない非正規労働には劣化して
ゐる。それがその主要な労働条件となるというのが実態であ
るといへば、雇用労働は常に劣化するものとなつて、劣化
するのには使用人にも責任がある。使用人による差違責任と
劣化しようにも、事実上不可能になつてゐる。

[illegible]

4. 労使関係システムと能力開発システム

要性が高まってきているといえよう。

以上が当面派遣労働者を救うために考へるべき二つの大きな柱であるが、併せて労働關係と能力開発という側面に觸れて置きたい。

[illegible]

漢口「B」労働者保護法と日本の労働者保護法、『大原社新聞』
漢口「B」労働者保護法と日本の労働者保護法、同前
漢口「B」労働者保護法と日本の労働者保護法、同前
漢口「B」労働者保護法と日本の労働者保護法、同前

濱口桂一郎
(労働政策研究・研修機構)

I 歷史的考察

1 労働慣行としての労務供給事業

明治時代の「労働労働」の実態は複方雇制とと呼ばれ、雇方と雇員が入り交じったものであった。⁹⁾ 工場主が仕事を請け負って配下の工場に配分する雇方または工場主であった職工であり、賃金契約であるが雇方雇員ではないといふ一方法では説明のつかない世界であった。そもそも旧民法では学外労働を労働と見做すものも諸論に含まれ、雇員は必ずしも雇方民権のうちに仕方の成果と見做すものにも限られなかった。¹⁰⁾ この形態は労務管理にも現れており、第80条に依る前行為として「作業又は労働の請負」を挙げている。

日露戦争前後から労務管理職が同業組合から労務管理に移行する⁹⁾につれて労働賃金の格差を材料化した労働組合運動が著しく増大していった。1920年代には労務管理と雇員とを対立し上げられるようになり、1930年代の改正職集約法によって労務組合主義に原則が入れられるに至った。

2 戦前期労働者保護法制における請負・労務供給

一方、工場法を始めとする労働保護法規においては、こういった労働供給源
自業者が供給する労働者も、供給先事業主が使用者責任を負うべき労働者とし

- 1) 農商務省『職工事情』(1903年)。
- 2) 成瀬剛『日本における労働関係の展開』(東京大学出陣会, 1971年)。
- 3) 労働事情調査所編『臨時工問題の研究』(1935年), 東京地方職業紹介事務局『労働供給調査会ニ対スル当局意見』(1935年)。

シンポジウムⅢ（報告Ⅲ）

て取り扱っていた。

まず工場法の適用については、通例では「工場ノ業務ニ従事スル者ニシテ其ノ操業上性質上職工ノ業務タル以上ハ、雇傭関係カ直接工場主ト職工ノ間ニ存スルト成ハ職工供給諸負者、事業諸負者等ノ介在スル場合トゾ問ハス、一切其ノ工場主ノ使用スル職工トシテ取扱フモノトス」と、明確に工場主に使用者責任を負わせていた。

工場法の制定担当官による解説書でも「甲工業主カ乙工業主ヲシテ自己ノ工場内ニ於テ仕事ヲ請ケ集ハシメタルカ如キ場合ニ於テハ、乙ノ進ミ来タリタル職工四ハ甲ノ職工ト見ルヘキヤ又乙ノ職工ト見ルヘキヤニ付キ雇傭ヲ生スヘシ」と問題を提示した上で、「甲ト乙ノ間ニ於ケル雇傭関係ノ有無如何ヲ問ハス西カ甲ノ工場内ニ於テ甲ノ工場ノ主ナル作業又ハ此ニ関係アル作業ニ付キ労働ニ従事スル以上ハ甲ノ職工ナリト解セサルヘカラス」と書かれている。これは果敢の通説で何人も確認されている。

さらに、建設業のような屋外型産業については、1933年に労働者災害扶助法が制定されているが、そこでも災害扶助責任（労災補償責任）は元請業者に負わせていた。この規定は戦後も生き残って、現在も労働基準法第87条として建設業界に適用されている。

3 職業安定法と請負4要件

敗戦後、日本は連合国軍総司令部（GHQ）の指揮下に置かれた。GHQの占領政策では労働の民主化が重点課題とされ、集金や労働組合の育成と非民主的な労働慣行の廃絶がその大きな柱とされた。この中で、とりわけ封建的な身分関係を前提とする労働者供給事業が労働事と呼ばれて、目の黒にされた。1947年11月に制定された職業安定法は、労働者供給事業について極めて厳格な禁止規定を設け、法律で「何人も、第45条に規定する場合（＝労働組合が許可を

4）大正5年労働局第1294号。

5）同前「工場法」(官報、1912年)。

6）大正6年労働局第129号、大正6年労働局第11856号、昭和2年労働第118号、昭和3年労働第22号、昭和7年労働第613号。

82 日本労働法学会誌114号(2009.10)

請負・労働者供給・労働者派遣の再検討（Ⅲ）

受けた場合）を除くの外、労働者供給事業を行ってはならない」（第44条）と規定しただけでは不足らず、たとえ契約が請負の形式であっても労働力を主体とする作業は労働者供給事業として禁止せよとGHQの厳命が出た。

これにより、1948年2月職業安定法施行規則が改正され（第4条）、たとえ契約が請負契約であっても、①作業の完成について事業主としての財政上並びに法律上の全ての責任を負うものであること、②作業に従事する労働者を指揮監督するものであること、③作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定された全ての義務を負うものであること、④自ら提供する機械、設備、器材（業務上必要な簡単な工具を除く）若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は専門的な企画、技術を必要とする作業を行うものであること、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと、という4要件を全て満たさない限り、労働者供給事業と見なして禁止するということまで行った。また同年6月、GHQの指示により職業安定法が改正され、労働者を供給することも禁止された。

占領の終了後、請負4要件は緩和の方向に動き出した。法形式的には、1952年2月に逐条第4条を改正して「専門的な企画、技術」を「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」に改めただけであるが、その解釈を大幅に改め、かつこれに併せてそれまでの産業別認定基準を全て廃止し、新たな基準は作成しないこととした。これに関する建設協会への回答において、「最近往々にして一旦雇用制を実施した事業所が、その雇用労働者を解雇し、その作業を請負で業者に発注する傾向が見受けられるが、これはその請負作業が合法的に認められる以上、職業安定機関として何ら干渉すべき筋合いではない」と述べているように、この時期には再び外注化が急ピッチで進み、従来構内下請業者の労働者は社外工と称されるようになった。

4 戦後労働者保護法制度の要点と労働者派遣法

しかし別の観点から見ると、戦後の法政策は労働者供給事業を（請負を偽装

7）中島幸樹「職業安定法改正史」（雇用問題研究会、1988年）。

8）昭和12年職業第502号。

日本労働法学会誌114号(2009.10) 83

シンポジウムⅢ（報告Ⅲ）

するものを含めて）徹底的に禁止する一方で、労働者供給事業ではないと認められた請負を労働法規制から完全に免責するものでもあった。工場法時代には「職工供給諸負者、事業諸負者等ノ介在スル場合トゾ問ハス」工場主の職工と取り扱っていたのに対し、労働者供給事業でない事業請負による労働者は対象からこぼれ落ちてしまったのである。本来労働供給請負を含む商法上の広い概念であった「請負」が、それを含まない現行民法上の狭い概念である「請負」と混同され、労働者供給事業であるか請負であるかという二者択一な形で戦後の法規制がなされ、禁止されたはずの労働者供給事業における供給先責任をも不明確化してしまっ

た。1985年に労働者派遣法が制定される際、法制的にはそれまで全面的に禁止されていた労働者供給事業の中から労働者派遣事業という額面をとりだして認めた。この制定に伴って、職業安定法施行規則第4条の4要件を受け継ぎさらに拡充する形で「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示」が制定された。この趣意は明確に労働者派遣であれば請負ではなく、請負であれば労働者派遣ではないという概念の二分法に立っている。戦前の工場法では「職工供給諸負者、事業諸負者等ノ介在スル場合トゾ問ハス」工場主の職工であったのに、労働者派遣法体制の下では、労働者派遣事業ではない請負であると認められる限り、就労先の事業主は一切何の責任も発生しないという極端な仕組みになってしまった。

また、労働者派遣法の法務自治体にも問題がある。派遣法制定時にポジティブリスト方式がとられ、製造業のような危険有害な作業が多い産業が含まれなかったために問題意識を喚起しなかったものと思われるが、派遣元と派遣先に使用者責任を配分するに当たって、安全衛生管理の責任は派遣先に負わせながら、その結果として発生する労働災害の補償責任は派遣元に負わせるという、法政策としては矛盾した制度設計になっている。その後の法改正により、今では製造業を始め危険有害作業を多く含む産業への労働者派遣も可能になっていることを考えると、このような仕組みが戦前の工場法の取扱いよりも進歩して

9）昭和11年労働省告示第37号。

84 日本労働法学会誌114号(2009.10)

請負・労働者供給・労働者派遣の再検討（Ⅲ）

いるとはいいがたい。皮肉なことに、民法の一般原則に基づく安全配慮義務は雇用契約がなくとも及ぶので、これは労災補償ではなく損害賠償請求を促進するインセンティブになっている。

5 建設労働法という特異点

もっとも、建設業の下請労働者の労災補償責任を元請業者に負わせた第87条だけは、戦前の労働者災害扶助法を受け継いで規定されている。興味深いことに、厚生労働省によれば、現在でも「建設業における重層請負においては、実態には元請負業者が下請負業者の労働者に指揮監督を行うのが普通」であり、「いたずらに民法上の請負契約の考え方に拘束されて資力が乏しく賠償能力の十分でない下請負人を使用するとせず、元請負人をもって使用者と考えることが労働者保護の見地からも妥当」なのである。

このように、建設業においては「労働下請」と呼ばれる特有の下請制度が存続していた。実態は労働者供給事業に近いにもかかわらず「請負」であると整理したために、後に労働者派遣事業を法認する際に、逆に建設業における労働者派遣は禁止するという奇妙な取扱いとなった。その禁止されていた建設業における労働者派遣事業が、2005年の建設雇用改善法改正によって「建設業労働者就業機会確保事業」という名称で、建設事業主団体の計画策定等を条件として解禁されたが、その立法過程において大変興味深いことがあった。当初事務局から示された原案では、労働者派遣システムをそのまま活用する以上、派遣法の責任分担に従って、派出事業主が災害補償責任を負うものとしていたにもかかわらず、審議会において異議が提出し、結局「派出労働者に係る労災保険の適用については、労災保険の元請一括適用制度の趣旨、労災保険の適用漏れの防止等の観点から、派出事業主を受入事業主の下請負人とみなすこととし、

10）国土社「建設業企業労働者の通勤自費と使用者責任」【ジュリスト】2006年11月15日号。

11）厚生労働省労働基準局「労働法コンメンタール 建設新労働基準法(下)（労働行政、2005年）。

12）川島武宜「施工工事のための労働者供給——その実態と改革」【著作権】第1巻、筑業局「建設業の労働関係と労働市場」【建設経済】(東京建設新聞社、1982年)。

日本労働法学会誌114号(2009.10) 85

元請事業主を適用事業主とすべき」と、派遣法の原則とは逆の形で決着が付けられたのである。

聴後法例に置かれた目からすると奇妙なものに見えるが、職員の労働者保護法例はこちらの考え方に立脚していた。特異点に見える建設労働法例にこそ、工場法以来の考え方が生き残っているのである。

6 請負を前提とした労働安全衛生法制

この点は労働災害補償法制と並置の関係にある労働安全衛生法制にも反映している。1964年の労働災害防止団体系法は、重厚下請関係で行われる事業（建設業と漁業）について、統括管理者の選任や協議組織の設置、作業間の連絡調整、安全監視など元方事業者の義務を規定するとともに、注文者にも労働災害防止義務を課した。1972年の労働安全衛生法はこれを受け継ぎ、元方事業者による統括安全衛生責任者の選任が規定した。そして2005年の労働安全衛生法改正により、これが製造業一般に拡大された。すなわち、製造業等の事業の元方事業者に対しても、混在作業によって生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡調整、合同の統一等必要な措置を講ずる義務を課するとともに、分別発注の場合の発注者にも、この措置を講ずるべき者を一人指名することとされている。

II 請負・労働者供給・労働者派遣の統一的理解に向けて

1 「偽装請負」の再検討

2005年には「偽装請負」が大きな社会問題となった。「偽装請負」という概念は、請負と労働者派遣事業とは別物であり、きれいに区分できるという二分法に立っている。しかし、労働請負と作業請負は実態には連続的であり、きれいに区別できるわけではない。

一方の側には、全く個別作業ごとに労働者一人ひとりを供給するという典型的な労働請負がある。この場合、当該供給労働者一人ひとりがその事業場の指揮命令下に置かれる。他方の側には、ある事業場の事業全体をまるごと一つの

作業集団に割り振られるという典型的な作業請負がある。この場合、当該事業を割り振った以上、その内部に指揮命令は及ばない。しかしながら、その中間にはある事業場の事業の一部であってある程度組織的にまとまった単位を割り振られるという形態がある。この場合、どの程度のまとまりかによって、指揮命令の状況は変わるであろう。それをグループで労働者供給され、グループ内部ではリーダーが指揮命令すると同時にグループ全体としては事業場から指揮命令されているとらえるのか、当該グループで作業を割り負い、グループ内でリーダーが指揮命令すると同時に、グループ全体としては事業場から「指示」を受けていると考えるのかは、一義的に決まるものではないであろう。

区分基準告示についていえば、混在の現場におけるコミュニケーションのどこまでがそこである「指示」に当たり、どこまでがそれに当たらないのかは必ずしも明確とは言いがたい。そうすると、うかつに拡張して「指示」したとされないように、請負労働者との接触は控えた方が賢明ということになる。

ところが一方、上述の2005年労働安全衛生法改正によって、製造業の元方事業者に対しても、混在作業によって生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡調整、合同の統一等必要な措置を講ずる義務を課された。請負であっても、請負労働者に対して「指示」には当たらない一定のコミュニケーションをとらねばならず、それを怠ると50万円以下の罰金に処せられる。こと安全衛生に関する事項については、積極的に接触することが望ましい。

そもそも同じ現場に働く労働者として、仕事に関わることそれ以外のことを含めて関係を深めていきたいと考えるのは自然である。実際、各企業では様々な社内行事への請負労働者の参加が図られていたし、請負労働者の処遇改善への働きかけや教育訓練、提案制度など、請負要件との関係で境界線上の問題についても意欲的であった。請負労働者との接触は望ましくないのか、望ましいのか。これは現行法制度の下で現場が置かれた一往反の状況である。

この点を踏まえて指摘したのは日本経団連の御手洗富士夫会長であった。彼は2006年10月13日の経済財政諮問会議で「請負法例に無視がありすぎる」と述べ

13) 「請負等外人材に資する労使間の関係に関する調査研究報告書」（連合総研、2007年）、漢口巻一「請負労働の不当の問題点は何か？」[JILJ] 218号。

て、マスキの集中集火を浴びた。

この「無視」は、しかしながら、本来労働法によって規制されるべき請負がなんら規制されていないという事実から生じていることを見落としてはならない。むしろ、請負法制が存在しないことが「無視」なのである。本来あるべき請負法制の欠落を、派遣法制によって埋め合わせようとするために様々な矛盾が生じている。御手洗会長のいう「無視」、請負労働を労働法上適切に規制することによってのみ解決するはずである。

2 登録型派遣の本質

今日問題となっている登録型派遣とは、そもそもいかなるビジネスモデルなのだろうか。

実をいうと、登録型派遣事業が労働者派遣法でいう「自己の雇用する労働者」を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」という労働者派遣の定義に該当するかどうかは疑問の余地がある。登録型派遣事業の場合、少なくとも派遣の注文を受けた段階では「自己の雇用する労働者」ではない。その労働者が「自己の雇用する労働者」になるのは労働者派遣が開始される時点だからである。ところが、そこから過去に遡って、まだ「自己の雇用する労働者」ではなかったはずの者を「自己の雇用する労働者」であったかのように見なし、その配置行為として派遣が行われるという法的構成をとっている。このような法的構成が可能なのは、派遣の注文を受けて派遣先を登録されている者の中から選び、その者を労働者派遣するという意思決定をして、実際にその者が派遣先に行って勤務を開始するという一連の流れを、時系列に沿って発生する事象ととらえずに、すべて同時に発生するものと思えているからであろう。極めてアプロパティクな論理であるが、そのような構成をとらなければ、登録型という労働者派遣形態が労働者派遣法に定める「労働者派遣」ではなくなってしまう。

しかしながら、このようなアプロパティクな法的構成に基づいた法律上の概念規定は世間的には決して一般的なものではない。むしろ、登録型派遣とは使用者責任を派遣元が負ってくれるというサービス付きの事業紹介であるとい

う認識のほうが一般的であるように見える。このような認識は、2007年末に規制改革会議が公表した規制改革要望の中で、全国地方銀行協会が事前面接の解禁を求めた際に、「事前面接を解禁することで、雇用のミスマッチが解消され、求職者・求人企業の双方の利益につながる」と述べていることから明らかであろう。経営側にとっても、派遣先は「求人企業」であり、派遣労働者は「求職者」なのである。

世間の常識からすれば、このほうが働くということの道理にかなっている。派遣先で働く（生身の人間に会って）はならないなどというのは、いかに非人間的である。しかしながら、この規制は派遣先と派遣労働者の間に雇用関係を成立させないための人為的な規制である。現実には派遣先で働く（生身の人間に、にもかかわらず派遣先とは一切雇用関係がないと突っぱねるための法的装置であり、現実には派遣先が当該職務に適切な労働者を雇い入れようとする行為であるにもかかわらず、それを唯一の使用者である派遣元の配置新機に過ぎないという法的保護を貫くための防波堤なのである。

常用型派遣事業であれば、派遣の注文を受ける前から既に派遣元の「自己の雇用する労働者」なのであるから理屈は立つ。しかしながら登録型派遣事業の場合、まだ派遣元の「自己の雇用する労働者」になっていない者を派遣先が面接して就労を決定してしまった後で、派遣開始と共に派遣元が雇い入れたから派遣に遡って前接の時点でも派遣元の「自己の雇用する労働者」であったことにするのは困難であろう。登録型派遣事業において事前面接を解禁することは登録型によって立つ論理的基盤そのものを失わせてしまうことになる。

この段階を突破するためには、雇用関係も存在しなければ雇用の予約でもない「登録」という現象をいかなる法的概念としてとらえるかという問題に取り組む必要がある。

3 労働組合の労働者供給事業

先駆として登録型派遣事業に最も近いのは、労働組合の行う労働者供給事業における組合員としてのメンバーシップであろう。

労働組合の行う労働者供給事業について、いくつかの裁判例は存在する。鶴

シンポジウムⅢ（報告②）

派遣労働事件¹⁴⁾、派遣倉庫派遣事件¹⁵⁾、派遣交通事件¹⁶⁾といった地裁レベルの判決はいずれも、供給先と供給労働者の関係を「使用関係」としながらも、供給契約の存在する限りで存続する特異な使用関係としている。おそらく、それが最も実態に即した法的構成であろう。そして、登録型派遣における派遣先と派遣労働者の関係も、社会的実態としてはこれと同じであると考えられる。

4 臨時日雇型有料職業紹介事業

もう一つ、実態として極めて登録型派遣に近いのが、家政婦、マネキン、配膳人といった臨時日雇型の有料職業紹介事業である。これらにおいても、求職者は有料職業紹介所に登録し、臨時日雇的に求人があるつと就労し、終わるとまた登録状態に戻って、次の紹介を待つ。ところが、こちらは職業紹介という法的構成をとっているため、就労のつど紹介先が雇い入れてフルに使用者になる。実態が登録型派遣と同様であるのに、法的構成は全く逆の方向を向いている。

これも事業の実態に必ずしもそぐわない法的構成を押しつけたという点では、登録型派遣事業と似たところがある。最近の振野マネキン紹介所事件¹⁷⁾に見られるように、「紹介所」といいながら、紹介所がマネキンを雇用して店舗に派遣したというケースも見られる。マネキンの紹介もマネキンの派遣も、法律構成上は全く異なるものでありながら、社会的実態としては何ら変わりはない。その社会的実態とは労働者供給事業に他ならない。

5 労働力供給システムの再構成

派遣する労働力供給システムの解決の方向は、現行労働者派遣法の法的構成を所与の前提と考えるのではなく、職前の労働者保護法制を基礎としつつ、労働組合による労働者供給事業や臨時日雇型職業紹介事業を参照枠組みとして再

14) 横浜地判第40・12・21労働223-35。

15) 東京地判第10・8・26労働471-6。

16) 東京地判第10・11・16労働063-04。

17) 東京地判第10・9・9労働3005。

派遣・労働者供給・労働者派遣の再編成（西口）

構成することにあるのではなかろうか。

まず、様々な三者からなる労働力供給システムを、請負元＝派遣元＝供給元＝紹介元との関係と請負先＝派遣先＝供給先＝紹介先との関係の程度によって、次のように分類しよう。

- ① 請負業者がもっぱらその常用雇用する労働者を指揮命令し、発注者は個々の労働者には指揮命令を行わない作業請負
 - ② 請負業者が常用雇用する労働者が、請負業者の指揮命令と共に発注者の指揮命令を受けて就労している労働者請負的な性格を有する作業請負
 - ③ 派遣元事業者が常用雇用する労働者が、派遣先の指揮命令を受けて就労する労働者派遣
 - ④ 請負業者が請負期間を雇用期間とする形で有期雇用する労働者を指揮命令し、発注者は個々の労働者には指揮命令を行わない作業請負
 - ⑤ 請負業者が請負期間を雇用期間とする形で有期雇用する労働者を指揮命令しつつ、発注者も指揮命令する労働者請負的な作業請負
 - ⑥ 派遣元事業主に登録される労働者が、派遣期間を雇用期間とする形で派遣元に有期雇用され、派遣先の指揮命令を受けて就労する労働者派遣
 - ⑦ 供給元労働組合の組合員である労働者が、供給先の指揮命令を受けて就労する労働者供給
 - ⑧ 有料職業紹介所に登録される労働者が、臨時日雇的な就労を目的として、紹介先に有期雇用され、その指揮命令を受けて就労する職業紹介
- 法律上の構成からすれば、これらは請負、労働者派遣、労働者供給、職業紹介に分けられるが、社会的実態からすれば、労働者が請負元＝派遣元の常用雇用労働者であるもの（①-④）と、そうではないもの（⑤-⑧）の二つに大きく分けるべきであろう。

労働者が請負元＝派遣元の常用雇用労働者である三者間労働者供給システムについては、雇用契約関係が請負元＝派遣元との間に常時存在することから、このような就労形態それ自体に対して規制を行う必要性はない。一方、労働者提供・労働者受領関係にあることを前提とする労働者保護法の規定は、原則的に派遣先＝請負先を使用者として適用されるべきである。雇用契約関係上派遣元＝請

シンポジウムⅢ（報告③）

負元の常用労働者であるからといって、派遣先＝請負先の事業場において、派遣先＝請負先に（個別的であれ集団的であれ）労働を提供するものであることには変わりはないからである。

これに対して、請負先＝派遣先＝供給先＝紹介先における就労が開始されるまでにおいて、当該労働者と請負元＝派遣元＝供給元＝紹介元の間に雇用関係が存在せず、登録という一定のメンバーシップが存在するだけの三者間労働者供給システムについては、現行派遣法のように常用型モデルを無理に適用して派遣元との間に雇用関係を擬制するよりも、労働者供給事業としての実態にもっとも即した法的構成、すなわち供給契約の存在する限りで存続する使用関係が請負先＝派遣先＝供給先＝紹介先との間で成立するものと構成すべきであろう。

こう考えることによって、例えば障害者雇用率制度についても、実質的に障害者の使用者としてコストを負担しなければならぬ派遣先の労働者としてカウントするという自然な姿になるし、労働法額の様々な分野で用いられている過半数代表制においても、派遣労働者は派遣先の労働者としてカウントされることになる。もっとも、この使用関係は供給契約が存在する限りで存続する特異なものであり、解雇保護（雇止の規制）はここでの労働者保護には含まれない。この点は、労働組合の労働者供給事業についての黒次の判決が参照されるべきである。

【参考文献】

横口純一郎「労働サービスの法政策」『季刊労働法』216号

横口純一郎「労働者派遣システムを再考する」(1)-(3)『時の法令』1809、1811、1813号

(はまぐち けいいちろう)

Ⅱ パネルディスカッション



パネルディスカッション

モデレータ 早稲田大学 商学学院教授
 パネリスト 早稲田大学 法学学院教授
 連合総合労働局・総局長
 アデコ株式会社副社長兼COO
 労働政策研究・研修機構
 労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員

鈴木 宏 昌
 島 田 陽 一
 新 谷 信 幸
 奥 村 真 介
 濱 口 桂一郎

鈴木 第1部では長時間、どうもご苦労さまでした。時間は大分後ろのほうに押していますが、5時半には議論を切り上げたいと考えています。それで、これから約1時間ほど時間がありますので、2回ぐらいパネリストの皆様にお話しいただく方向で回していきたいと考えています。

一番最初はやはり改正法そのもの、あるいはその周辺についてご意見、それと同時に会場からのアンケートで、それぞれの講演について質問が幾つか寄せられていますので、それについても答えていただきたいと思います。

奥村さんがシャイアンツと言いましたか、やはりジャイアンツのことだと思います。私は野球のことでいいますとひどい話で、ベ이스ターズの40年以上前からのファンですが、本当に勝たないチームですね。いつもあきらめようと思っていますが、一度ファンになってしまうとなかなかあきらめ切れないところがあります。そこで私のベ이스ターズの残念ながら目の上のたんこぶのようなジャイアンツの代表ということで、奥村さんからまずお願いできますか。

奥村 決してジャイアンツの代表でも何でもありませんが、質問に答えるところから初めてもよろしいですか。

まず一つ目の質問に端的に答えたいと思います。学生の方から、「同一価値労働同一賃金の重要性を主張されていましたが、具体的にどのように実現するのでしょうか」というご質問をいただきました。

おっしゃるように、非常に難しい問題です。…例えば何かをつくるということで数値化されたり、ものの個数で測れるということで価値が測ればもちろんいいわけですが、仕事はそんなに単純なものではないわけで、先生がおっしゃったように業務限定ということが非常に難しいわけです。ですから、別の



鈴木宏昌氏



奥村真介氏

言葉で言いかえると、労働市場価値をどのようにきちんと評価していくのかということが、非常に大事だと考えています。

それは、私の資料（P62シート7）のところに、Do、How、Whatというようなことを記していたと思いますが、まさにああいう軸に従って、どこまで独自性と生産性、それからみずから考えて仕事をやっていく能力を身につけるのかということを、一定の評価軸にしてデータベース化していかない限り難しいと思います。

そのために具体的にさらに必要なことは、まさに私どものようなエージェントが、それぞれの仕事の本当のプロでなければならない。例えば経理業務でいえば、ピンキリという表現がいいかどうか分かりませんが、ピンキリあるわけです。非常に単純なデータの入力から、商法の決算までさまざまなことがあったり、国税との対応があったり、さまざまなことがあるわけですが、どこまでのレベルに行けば一体何ができるのかということを、どうやってマトリックスとして示してあげるのかということが、働く者にとっても採用する側にとっても、この給与が適切という説得力を初めて持つに至ります。

ですから、今私たちの会社は一生懸命一つの仕事を掘り下げて、分解していくといいますか、そういうことをやっています。今後に期待してくださいということで、とりあえず回答を締めくくります。話せば非常に長い話です。

鈴木 それでは、まず質問に対するお答えということで一回回しましょう。そうしたら、次は島田先生、何かありますか。

島田 質問に対する答えですか。

鈴木 （質問の）答えでいきましょう。

島田 こんなところでベ이스ターズファンにお会いできるとは、私も熱烈のベ이스ターズのファンです。大洋ホエールズ時代の三原監督という早稲田のOBが監督をして優勝をしたときからのファンですが、ここも元安部球場という野球場でしたので、それも一つのご縁かと思います。余計なことを申し上げました。



島田陽一氏

ご質問をちょうだいしたのは、私の報告の中で、1990年代以降の雇用慣行の変化の中での正社員の範囲の縮小というお話をしましたが、その背景は何かということです。

これは、基本的にはだんだん国際競争が激しくなってきた、日本の企業が人件費を全体として抑えなければいけないということが背景だと思います。それは日本だけではなく、国際的にいわゆる正社員の数が減っていったのとマッチしているかと思います。

それからもう一つは、サービス産業化です。顧客のニーズが非常に多様化してきますので、限られた人件費の中でそれに対応することは、正社員を増やすという形だけでは絶対にできないのです。典型的なのは私どもの大学で、きょうのような正規、非正規の勉強をするなら大学の雇用関係を見ればよくわかるのですが、学生の皆さんのニーズを満足させるためには、多様な雇用形態を組み合

わせていかないとまくいかないというところに示されていると思っています。一応そういうことでお答えさせていただきます。

鈴木 それでは新谷さん、答えの部分を簡潔にお願いします。

新谷 私のほうは2点ご質問を頂いています。一つは激励のようなご質問です。派遣労働者の労働三権、労働基本権のあり方について、今後の見通しを聞かせてほしいというご質問を頂きました。

ご承知のとおり、労働者の権利は憲法28条に労働三権として憲法で保障されているわけですが、これは派遣労働者であろうが通常の正規労働者であろうが全く関係ありませんので、派遣労働者も憲法28条の規定の下に、団結権をはじめ労働三権は当然保障されています。ですから、我々、組織労働者としては、派遣の方に限らず未組織労働者に対して労働組合の結成を助けることは、組織労働者の責務、任務だと思っています。先ほども私は派遣会社で組合をゼロから立ち上げたとご紹介しましたが、これは産業別労働組合の電機連合の資金を使ってやりました。企業内労働組合を一から立ち上げるには非常にお金がかかります。特に派遣会社は一カ所に少数ずつしか労働者がいなくて、それが大手ですと全国に展開されていますので、工場のように一カ所にほとんどの労働者が集まって、集会をやるにしても一回で終わるということではなくて、全国を回ってやらないといけないとなりますと、そこには非常にお金がかかるわけです。組合をつくる前の活動ですから、当然組合費収入はありませんから、そういうインキュベーション機能はやはり産業別労働組合や我々、連合のようなところがお金を負担して、組織労働者を増やしていく努力をしなければいけないと思います。もちろん労働組合を作る団結する権利については、当然ですが憲法で保障されたものです。



新谷信幸氏

もう一点記入頂いていますが、これも私が申し上げた内容ですが、業績悪化なり雇用変動に対して、その責任を労働者側だけに押しつけるのはいかなものか。もっと使用者の責任を厳しく問えと、こういう激励めいた内容です。まさしく私が申し上げたとおりで、非正規をはじめ、派遣労働者の方々、有期雇用の方々、業績変動のリスクをやはり労働者側に一方的に負わされていると思っています。普通はリスクが高いときには、リターンも当然均衡させるべく上げるはずですが、実は非正規の方々、雇用リスクはかぶったままで、しかも処遇も低い。本来であれば、リスクが高いのであればリターンである処遇は本当は高くしないとバランスしないわけですが、そこがうまく機能していないということで、これも非常に問題だと思っています。

それともう一人の方からご質問を頂いていたのは、少し技術的な話ですが、派遣において禁止行為の中に特定行為があります。派遣労働者の誰々さんを特定してこの人に来てくださいというのは禁止されていますが、なぜ禁止されているのかわからないというご質問です。

もともと労働者派遣という制度が認められたのは、そこに労働力の需給調整の機能を持たせるということで職業安定法の例外としてつくった制度ですから、労働者を特定してしまえば需給調整ではなく直接採用すればいいわけです。また、どことはいいませんが大手の派遣会社で、派遣労働者

の個人情報として、太っているとか容姿がどうのこうのという派遣労働者の個人別の情報を派遣先に伝えていたところもありまして、労働者にとっても就業の機会をなくす可能性があるということで、特定行為を禁止しています。

私のほうでいただいていたご質問は、そんなところですよ。以上です。

鈴木 どうもありがとうございます。これから、ほとんどの皆様が基調講演で派遣法の改正について触れられていました。レペティションになる部分はありますが、皆さんのところに概要ということで、厚生労働省のホームページのサイトから入った図（P45シート15）がありますので、例えばどこの部分、あるいは全体について、今回改正案の良い点、悪い点についてもし何かありましたら、簡単なコメントをいただけたらと思います。

例えば濱口さんのお話では、派遣法よりももっと根本的なところを考えなさいというのがご意見だろうとは思いますが、今回の派遣法について、実際には改正案そのものの議論は国会という政治の場に移っていますが、専門家として見た場合に何かコメントがありますか？あるいは将来的にもし改正案をつくる場合にはどうするのか。その辺をお聞きしたいと思います。

濱口さんのところにはアンケートが行かなかったものですから、濱口さんから一番最初に。今回の派遣法の改正、あるいはこれに対してのリアクションをお話してください。

濱口 では手短に。まず労働法の中で派遣という形態を野放しをしていいかというと、私はそうは思いません。それは派遣だけではなくて、労働というのはどんな形であれアビュースが起り得るので、それをきちんと規制し、そのアビュースに対して制裁を加えるというメカニズムは必要です。逆に言うと、労働者にどういう弊害があるかということを抜きにして事業を規制するのは、基本的にあるべきではないだろうと思っています。これが基本的な考え方です。



濱口桂一郎氏

そこからすると、これは既に先ほど申し上げましたが、まず業務だけに着目している製造業派遣の禁止はナンセンスだと私は思います。それから、登録型派遣と日雇い派遣については専門業務だから云々という言い方をしていますが、私はそこはナンセンスだと思います。では、登録型派遣あるいは日雇い派遣という形に着目することがナンセンスなのかというと、私は必ずしもそうだとは思いません。ただ、およそ有期契約を全部禁止しましょうとか、およそ日雇い契約をすべて禁止しましょうというのなら、それはあり得るでしょうが、それは労働市場としてありえないだろう。そうすると、一般的に有期契約あるいは非常に短期の日雇い——日雇いは2カ月以下ということになっていますので、短期の有期契約をどう考えるのかということがまさにポイントになるはずですよ。そうすると、もうこれは派遣規制の問題ではありません。これは先ほど島田先生の報告の中にもあったように、今有期契約をどうするかという議論が行われていまして、まさにそういう形で議論されるべきだろうと思います。

という話でこの中身を言い出すと切りがありませんが、一点だけ言いますと、派遣だけを目のかたきにするような仕組みはおかしいというのが基本的なところですよ。ただ逆に言うと、これは有期

契約をどのようにするべきかという議論をしなければいけません、例えば有期契約を本来恒常的にある仕事を、契約をわざと短期にして、それを更新を繰り返して、都合が悪くなったらすばんと切る、雇いどめで何も責任を負わないというやり方が許されるのか。これは有期契約法制として大問題で、登録型派遣の場合はそういうことがあり得るので、そこをどうするかというのはまさにそれと見合った形で議論されるべきだと思います。

例えば有期のほうでいわゆる出口規制ということで、一定程度繰り返した場合は無期契約としてやっていたものとみなすという形があるとする、それに見合った形はあり得る。ただ、それが派遣先へのみなしになるとか、それとも派遣元への無期契約のみなしになるのかという議論は、またそこで議論すべきだろうと思います。

それから、二番目の一般的に待遇の改善（P45シート15）というのは、私は望ましいことであろうと思います。ただ、ここで先ほど奥村さんが同一労働あるいは同一価値労働同一賃金について言われましたが、正直言うと、私はこの点についてはかなりリアリストなので、今の日本あるいは予見し得る近未来において、同一労働ないし同一価値労働同一賃金の実現は無理だと思います。それはそもそも職場がそのようになっていない、そもそも仕事が職務で区切られていない。何をやるかなんて決めずに会社に入っているわけです。それを派遣だけこの業務あの業務という世界にしているから、行った先で普通の仕事の仕方をすると、それは派遣法違反だというわけのわからない話になるのです。そこを全部入れかえるとすると、そもそもこれが可能かどうかですが、可能だとしても非常に膨大な時間のかかる話なので、そこまでの話は少なくとも当面の話として、どうかなと思います。

では、おまえは均等待遇はナンセンスだということかという、そうではありません。つまり私は、同一労働同一賃金とは一応切り離した形での均等待遇という議論はあり得ると思う。それは何かというと、実はEUの派遣指令というのは非常におもしろい規定の仕方をしています。どういうことかということ、均等待遇について、当該派遣労働者が派遣先に直接雇い入れられたのであれば、受けたであろう待遇を下回らないことという規定の仕方をしています。受けたであろうとはどういう基準か、これは決めていません。これは要するに、同一労働であるかないかということは一応括弧に入れておいて、とにかく下回らない。下回らないことによって、人件費を切り下げることが目的とした派遣の活用が難しくなる。それでは何のために派遣を使うかというと、まさに労働力をジャストインタイムで活用したい、一定程度のコストがかかってもジャストインタイムをしたいという形になっているわけです。それは私は本来、労働市場が流動化する中でそれに対応したメカニズムとしては非常に合理的だろうと思っています。

最後のところです（P45シート15）。ここは先ほどのみなしの話にもかかわりますが、そもそも違法派遣の違法とは何かという話です。ここは実はいろいろなものがあって、そもそも許しがたい違法な行為は確かにありますが、しかし法律がむちゃなことを言っておいて、むちゃな法律に反したからこれは違法だと、従って違法な派遣に対して制裁を加えるという法の仕組みが望ましいのか

という、私はそれは望ましくないと思います。制裁を加える仕組みが悪いというのではなくて、何が制裁を加えるべき違法な行為であるか、良くない行為であるかということについて、ここは先ほどの話に戻りますが、もう一度派遣法の根っこに帰って議論をし直すべきだろうと思っています。当面の派遣法改正案についての考え方は以上です。

鈴木 どうもありがとうございました。そうしたら、奥村さん、よろしいですか。

奥村 端的に申し上げます。同一価値労働同一賃金という話は、まさに同一価値労働という単位でそもそも規定するのが難しいので、私の考えるものは、どちらかという同一能力同一賃金という方向しかないと考えています。その手前の段階が今、濱口先生がおっしゃったような形だと思います。

業務を細かく規定していることにより、実際に現場でどういうことが起きているかという弊害についてご紹介します。たまたま私はここ何カ月かの間に財布を盗まれまして、財布を盗まれたので銀行のキャッシュカードの再発行に行こうと思って、ある銀行のある支店に行きました。そうすると、通常そういうことは銀行のローカウンターという座って対応するところに案内されますが、ローカウンターなのに、ローカウンターの机の上に20センチぐらいの高さの台が置いてあったのです。なぜこんなところに台が置いてあるのだらうと思ったら椅子もない。要するにそれがハイカウンターになっているわけです。従来のローカウンターをハイカウンターにしている。なぜこんなことをやって、対応を立ててやらなければいけないのですかという話をしていたら、最後に気づいたのはこれは派遣法対策だと。要するにローカウンターは営業的業務が入るので派遣はやってはならないということで、ハイカウンターなら許されるという規定になっています。それが業務の内容ではなくて、カウンターの高さによって法律が違法だったり違法ではなくなったりするわけです。まさにそういうことを銀行が苦勞してやっていることのナンセンスなことといったらなくて、「なぜこんなところで立ってやっているのですか」と働いている方に聞いたら、恐らく派遣社員の方だと思いますが、「私にもわからないんです」とおっしゃりました。

そういうことが非常に多いのが事実で、先ほどご紹介を受けたのであえて申し上げますと、世の中で最初に事業改善命令を受けたのは私どもですが、非常に苦勞したとともに、この法律は一体だれのためになるのかということについて非常に考えました。

これは別に言いわけでも何でもありませんが、大手を中心に（事業改善命令を）受けているわけですが、世の中にはだれも数えられないぐらいの数の派遣会社があって、1万とか2万と言われているわけです。ですから、大手中心にやれば中小はそれになびくだろうというスタンスもあるようですが、やはりちゃんとやっていないところにきちんと処罰を下すことは当然大事で、それがもし仮に我々であれば我々が退場させられることも含めて、そこをしっかりとやらないと本当にいけないのです。派遣元及び派遣先の、本当の意味で違法なこと、要するに労働者に弊害を与えるようなことをやった場合には、きちんと処罰するということについてはもっともっと厳格にすべきだと思います。

それぐらいにしておきます。また話題があれば。

鈴木 どうもありがとうございました。それでは新谷さんのほうからお願いします。

新谷 私のほうは、先ほどのプレゼンの中で連合としての法改正の意義なりは申し上げたつもりですので、先ほど触れていなかった点に触れさせていただきたいと思います。

登録型派遣は、先ほど濱口先生にも補足をいただいたので、問題だと思っています。ここは奥村さんも言われていましたが、実は日本において登録型は非常に特殊な形で派遣法の中に入ってきて、今回の改正法案で禁止することが問題だと派遣会社の皆さんが言われますが、登録型ではない派遣というのは世界にはいっぱいあるわけで、例えばヨーロッパ——アデコさんはスイスが本社だと思いますが、スイスやフランスですと有期労働契約自体が制限されていますので、無期の定めのない労働者を派遣労働者として抱えて立派に事業をされていると思います。登録型でないと派遣会社は事業として成立しないというのは、もう少し違うのではないのかなと私は感じているところ です。

それと、これも最近、日経新聞がネガティブキャンペーンを打って、派遣法が成立すれば日本で失業者が増えるとかいうキャンペーンを打たれています。これは派遣法改正で国会の審議が始まるので経済の声を代弁して展開されていると思いますが、本当にそうかなと思います。確かに今回の改正で派遣労働者の数は減ると思います。ただ、それは失業という形で結びつくのではなくて、雇用形態をかえていくことも少なくないと思います。例えば日産自動車が派遣労働者を直接雇用 に切りかえたといった記事が新聞にも時々出ていますが、やはり仕事があって、そこに投入する労働量が必要になっていますので、それがどんな雇用形態であろうがやはり労働者を手当てをしなければいけないわけですから、それが派遣という形ではなく違う雇用形態の形で補うことになりますので、失業者が増えるというのはどうかなと思います。

もうひとつ、派遣法改正で海外に雇用が流出するという、工場の海外移転の問題が言われていますが、これは非常に短絡的な話だと思っています。私ももともとグローバル企業に身を置いていましたので、海外に工場を移転するかどうかという判断は、単に雇用形態が正規雇用なのか非正規なのかというところで決めるわけではなく、それはマーケットがどこにあって、例えば私が所属していた製造業ですと、物をつくるに当たって部品の調達をどうするか、物流コストをどうするか等々、総合的な判断の中でコスト計算を行って、やはり海外に工場を建てるか建てないか、そういう総合的な判断をするわけですので、単に派遣の規制を強化したら工場が日本からなくなってしまうなんて短絡的なことではないと思っています。コスト計算をしたときに、例えば自動車1台つくるときに、自動車製造原価に占める人件費のコストは一体何パーセントあるのか、一回考えてもらったらわかると思います。

それと、日本は人件費が高いという話がありました。それは円レートの問題もありますが、昔言われたこととかなり様相が違って、私は電機連合のシンクタンクの仕事をしていたので、韓国のサムスンという企業グループの経済研究所と定期的に話をする機会がありました。サムスンの大

卒新入社員の初任給は、日本の大卒よりもはるかに高いです。また、アメリカのシリコンバレーのエンジニアの件費の調査を行ったこともあります。アメリカの一般的なエンジニアは日本のエンジニアの賃金よりもはるかに高い。それはシニアエンジニアではなくて、バリバリ働いている30代の賃金での比較でしたが、アメリカは高給を払っています。その辺が、俗説的に言われている内容と本当に実証的に検証された内容がどうもごちゃごちゃになって話をされているのではないかと懸念があります。

それと、実はこのペーパーの中には書いていませんが、確かに今回の派遣法改正が施行された時に想定される問題として、先ほどもどなたかが言われていましたが、特に中小企業において採用のコストが増加する可能性があります。先ほど雇用形態が変わっても雇用量は維持されると申しましたが、雇用形態をかえるときに直接採用するためのコストがかかるはずです。そのコストをいかに低くするかというときにやはり重要なポイントは、まさしく労働力のマッチングですから、職業紹介の機能を強化させないといけないということで、資料には書いてありませんが、法改正に伴い国が取り組むべき施策として、マッチング機能強化のための職業紹介の充実の措置を同時に行うべきだということが改正法案に盛り込まれていますので、それをご報告をしておきたいと思っています。以上です。

鈴木 どうもありがとうございました。それでは島田さん、お願いいたします。

島田 濱口先生のお話の中で、大体派遣なんていうのに発言するのはリスクが高いことで、まともな学者はやらないというようなご発言があつて、なるほどなと、やはりリスクをとって何かを言うというのは、私自身はこれは早稲田精神でいいなと改めて早稲田人であることを再確認させていただきました。

今回の法改正については、既に幾つか申し上げたところですが、事業規制の強化の部分についてはすべて適切ではないということです。新谷さんから連合のお立場でお話があつて、私はこういう問題について連合の方が一生懸命やっていただくということに大変敬意を表してしまして、そういう点で今日のメンバーの中で連合の方がやや孤立しているのは申しわけないという気がしています。ただ、この問題についてはもう少しご検討いただきたいと考えています。

理由は先ほど申し上げましたが、若干だけつけ加えさせていただくと、一つは違法派遣に対する申し込み義務という問題で、しかも期間の定めのないものとするという発想ですが、ここはちょっと冷静に考えたほうが良いと思っています。我が国の場合は、期間の定めのない正社員は、単にその企業に対して言ってみれば期間の定めがないという話ではありません。そうではなくて、ある種の身分であると、つまり企業の正式メンバーです。会員権を持っているメンバーで、その他は違います。きょうのお話の中でも契約社員という言葉が出ましたが、法律家から見ると妙な言葉です。正社員も労働契約を結んでいるので、それにもかかわらずどうして「契約社員」という用語が受け入れられているのかというと、それは契約というのは一時的なもので、ある一定の期間、有期というイメージです。この違いを無視してみなし規定で高いハードルを設けるというのは、介入として

はやはり過度なもの過ぎるので、慎重に考えないとうまくいかないと思います。何度も言いますが、フランスなどは解雇のときの制裁のあり方を言っているだけで、雇用が継続することを保障しているのではないことは、冷徹に見ておく必要があります。

それから専門業務の問題で、濱口先生からの根底的なご批判がありまして、なるほどなということですが、この点有名な事件で伊予銀スタッフ事件（伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件）というのがあって、その高松高裁の判決があります。メインのポイントは雇用関係があるかないかという問題ですが、その中で高松高裁は次のように言っています。派遣の業務はどういう業務なのか。いろいろなことをやっている。特定された業務についてもそうだ。関連業務も当然業務の範囲だ。それに加えて、当該職場において職場関係がうまくコミュニケーションするために必要な業務もそこに含む、という考えを出しています。具体的にはコピーをとるとか、お客を接待するということでも入っていいと言っています。

私はそれはリアリティーのある判断だと思います。今は濱口先生も言われたように、そういうことはパーセントはある程度認めていますが、一切だめだというのはリアリティーのない規制であり、うまくいかないのではないかと思います。

それから濱口先生が言われたように、専門26業務とありますが、私をご報告したように一つは正社員に寄らない特定の雇用管理、文言を言いますと「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」をそもそも1985年の制定以来認めてきています。それはビルメンテナンスとかを想定しました。しかし、現代において正社員の範囲は縮小し、正社員には判断業務をやらせて、定型的な業務については他の雇用形態でいこうという企業の動きは、この特別な雇用管理の中で考えられるべきではないか。そういう意味でも、今の方向性は適切ではないだろうと考えています。

それから、同一価値労働同一賃金の話は、濱口先生が言われたことで私も同じように考えています。ですから、今パート法にできている均等処遇を、有期にしても派遣にしても適切に実施していくことが適切だろう。これからの規制のあり方は、とにかく今現場は派遣法だけではなく労働法において予測可能性が低く、混乱している状況を生み出していると思うので、やはり実務にとって予測可能性が高い仕組みをもう少し考えていく必要があるだろう。

最後にもう一度申しますと、アメリカでいうと教授なんかにあるテニユアです。要するに、単に雇用期間に制限がないのではなくて、一生保障しますというのと、期間の定めのない契約は本来別です。日本の場合は正社員はテニユアに近いわけです。だから、それをそう簡単に当事者の意思を無視してやるのは無理があります。そこはもう少し考えたほうがいいのではないかと。

それから、待遇の関係については私も全く賛成です。以上です。

鈴木 どうもありがとうございました。

一巡しましたので、私の個人的な興味もありまして、人材業界の実態のところでお教えいただきたいのですが、例えば今回の労働者派遣法が改正されたとしますと、数万と言われる人材派遣業の

うちでどのくらいの会社が残るのでしょうか。といいますのは、大手ですと実際には派遣業務もやっていますし、それから職業紹介もやっているでしょうし、業務請負もやっている、それからコンサルタントの業務をやっている。そこらのいろいろな仕事をやっていますので比重が変わると思いますが、ただ数万に及ぶようなある意味で人材派遣業界に所属していないような人材派遣業は存続可能なかどうか。そこらのところは、もし今回の改正案が通った場合、どのようにお考えですか。

個人的には100万を超える派遣労働者がいますので、人材派遣はある意味で労働市場におけるある種のマッチング機能を果たしていると思います。ですから、かなりの部分が失われるのか、あるいは失われないのか、人材派遣業の実態をちょっとお知らせいただけるとありがたいのですが。

奥村 もちろん推測での話になりますが、実際にはもちろん何割かのところはつぶれていくことになると思います。持っている人材派遣の業種がどういうものかによって、その傾向によってももちろん影響度は変わってくるわけですが、製造業派遣中心に9割以上がそれだという企業はもちろん非常に苦しいと思います。

全体の比率のイメージをどれほどの確に予測できるかわかりませんが、私は1割2割しか影響を受けないと思います。それはなぜかという、違法派遣がきつと続くからだと思います。すなわち行政が小さいところから大きいところまで、すべてのものをきちんと取り締まれるのであれば、法律がいいか悪いかは別の問題として、今ある法律に沿って悪いことをしているところは悪いときちんと取り締まれるのであれば、かなり影響を受けるところがあると思いますが、実際に全国に散らばっている本当に小規模でやっているようなところにどこまでそういう調査が入っているかという、なかなか入っていません。ですから、その前提ですべてきちんとやっているところ以外は全部退場させられているということであれば、半分以上はなくなると思います。

さらに考えるのは、決してそれは規模の大小によって淘汰が進むものではないと思っています。すなわち単純に仕事と人を仲介する、別の言葉でいうとブローカーのような形で右から左へ流すような派遣会社であれば、それは大手であっても今後は存続し得ないと考えています。いかに先ほど申し上げたように派遣社員がやっている仕事の内容、企業が求めている仕事の内容に応じて、適切な人をどこにどうアサインといいますか着任してもらうか、その人にとって易し過ぎず難し過ぎない仕事を経験させて、どうやってスキルを伸ばしていくかということをきちんとできる会社以外は、最終的には残らないと思っています。

もちろんアデコという会社はそこを最大の焦点に注力し残ろうとしています。できなければ淘汰されるだけです。そういう淘汰が進むこと自体は、私はいいことだと思っています。業界全体がこのままではだめだという気持ちが強いのというのは、当事者としても非常に感じています。

鈴木 どうもありがとうございました。それから、マッチング機能という点では、先ほど新谷さんが労働市場におけるマッチング機能を強化する必要があると言われましたが、このマッチング機能の強化の場合に、ハローワークあるいは国がやるのか自治体がやるべきなのでしょうか。ヨーロッパですと、例えば職業能力開発というので基金をつくりまして、そこに企業は賃金総額の1.6%

ぐらいでしょうか、職業訓練のために使わなければならないという制度の担保がありますが、先ほど言われたマッチング機能の強化をどこでだれが、特にお金なんかはどこから引き出すのかというところを含めて、お考えをお聞かせください。

新谷 もともと労働者派遣という業態は、労働力の需給調整のためにある仕組みですから、働きたい人と求人側とをうまくつなぐ機能を果たしていると思います。その機能は全然否定するわけはありませんし、適法な運用をされれば私は非常に有効な事業だと思っています。

それで、この今回の法改正の規制の中で、多分どんなことが起こるか考えたときに、違法派遣の際の直接雇用みなしがかなり利くと思います。これは何が怖いかというと、派遣先の方々が一番恐れるわけで、私の資料にも書いてありますように、もともと派遣会社としての資格要件のない会社が送り込んでくる派遣労働者は怖くて取引ができませんから、派遣先による派遣会社の選別が始まると思います。だから本当に適法な派遣運営ができて、ちゃんとコンプライアンスを守れる派遣会社と取引をされる。その中で多分、適法な運営体制がとれない会社の淘汰が始まるのではないかと考えています。それはそれで適者生存ではありませんが、いい会社が残っていき、この業界が健全化していくという意味ではいいのではないかと考えています。

ただその時に、申し上げたように、雇用調整の機能をどうやって担保するかが重要で、それは公的な職業紹介であります、まさしくハローワークの無料職業紹介事業でありますけれども、今は優良職業紹介をやっている民間の会社も幾つかありますし、そちらのほうの事業を政策的に強化を図っていく必要があると思っています。

それと先ほどのご質問の中で、派遣会社の淘汰がどう進むか。私はシンクタンク部門で仕事をしていたのであちこちいろいろな論文を見ましたが、ちょっと古いのですが、去年ちょうど派遣法の改正論議が詰まってきた段階で、みずほコーポレート銀行の産業調査部が出している、派遣法が改正された後に人材派遣業界の展望がどうなるか、企業再編がどうなるかということを詳細に分析された論文がありますので、関心のある方はごらんになったらいいと思います。もう一つ私がおもしろかったのは、リクルートワークスの中村さんという研究員の方が、登録型派遣の方が再就業するときの実証研究を多変量解析で詳細に分析されていて、おもしろいなと思いました。このときはやはり派遣会社が、登録型派遣の方がやめられたときに次の派遣先を紹介する、まさしく事業調節としての機能を果たしたこと、あるいは教育訓練をどれだけ施したかによって派遣労働者の方の定着率なり次の再就職のし易さが決まるとか書いてありますので、これもおもしろかったのでご紹介しておきたいと思います。以上です。

鈴木 どうもありがとうございます。濱口さんはどんな質問をしてもご自分の意見をお持ちですので、マッチング機能の部分について、例えばこの改正法が通った場合、あるいは人材派遣業がかなり淘汰された場合、国あるいは公が行っている部分と、それから労働市場で自然に雇用の需給関係が調整される部分との間で、現在派遣人材業が担っているマッチングの役割はどのようにお考えですか。

濱口 私は実は先ほど新谷さんが言われたことに賛成です。何が賛成かというと、別に派遣を厳しく規制したからといって、雇用が流出することはないだろうと、私もそう思います。そもそも奥村さんが言われたように2%でしかなくて、だから派遣さえ叩けば世の中がよくなるというのはうそであるのと同じく、派遣を叩けば世の中が大変になるというのも、両方うそだと思います。そういう意味ではお互いに幻影を叩くような議論が余りにも多過ぎるだろうというのが第一の感想です。

需給調整機能の話ですが、派遣であろうが有期であろうがそうですが、基本的に仕事が恒常的にあるのにそれをわざわざ短く切り刻んだ雇用契約にして、責任をとらずに首を切れるという仕組みにしていることについては、問題があるのは確かなので、そこはどのようにするかという議論をきちんとしなければいけません。ただ、これが島田先生の言うテニユア型、私の言うメンバーシップ型の正社員にしてしまうと大変なので、私はジョブ型正社員という言い方をしていますが、一般的に言うと多様な正社員をつくっていく必要があると思っています。

一方、これだけ経済がグローバル化すると、労働需要自体の変動が非常に激しくなります。労働需要が生まれて、消えて、大きくなって、小さくなってと、変転常ならぬ時代になりますので、そうするとテンポラリーな労働需要に対してはテンポラリーな仕組みが絶対に必要です。それは否定しようもなく、しかもそれはどんどん拡大していくでしょう。

そうすると、それに対してハローワークのような形で対応できるかということ、そもそも終戦直後に職業安定法ができて、およそすべての民営職業紹介事業はけしからんといってたたきつぶした直後に民営職業紹介事業を認めざるを得なかったのは、そんなことを言っても、ハローワークには対応できなかったからです。一番最初にできたのは看護婦家政婦紹介です。病院に付添婦は戦前からいましたが、職安法で禁止されたためこれを何とかしろという話でできたのです。もともとテンポラリーに発生する労働需要には公的に対応できないからということでした。先ほど申し上げたように、実は登録型派遣とほとんど同じことを、法形式だけ変えて職業紹介にして、本当に実態的には95%ないし99%同じだと思いますが、法的構成だけ、派遣は派遣元だけが雇用者で、派遣先は単なるユーザー、紹介は紹介元は単なる紹介業者で、紹介先はエンプロイヤーという形にして、実際は同じことをやってきた。それはテンポラリーな労働需要にテンポラリーにこたえるという仕組みは常に必要だということのあかしです。

実はそこは厚生労働省はわかっています。わかっているから、登録型派遣を原則禁止にするかわりに、有料職業紹介事業を実施すると言っていて、これだけを見ると大きな転換のように見えますが、私に言わせると実はほとんど同じもののラベルを張りかえるだけだと思います。ラベルを張りかえるだけというのは、だからけしからんとも言えるし、逆に言うと実害がないともいえます。しかし、なぜそんな実害もなければ実益もないことを自己満足のためにやる必要があるのか。実害はそれほどないと私は思っていますので、日経新聞がキャンペーンを張るほど大層な話だとは思いますが、むしろそんな程度のことで、大層なことをしたかのように政治家やマスコミが思ってしま

うとすると、それはもっと大事なことが多分どこかへすっ飛んでしまうだろうという意味で、私は問題だと思っています。実害があるとは余り思っていないということです。

奥村 すみません、派遣を規制すると世の中がだめになると私が叫んでいるように皆さん思っているのかもしれませんが、私は一言もそう言うっておらず、派遣をいじればすべてが解決するように見せかけていることがそもそもの問題であって、実は問題はそこにはないと私も思っているのです、濱口先生がおっしゃることに全く大賛成です。ですから、派遣制度の細部の全てまでにそこまでこだわりを持っていない派遣会社の経営者ですが、どうやって頑張る人の仕事をより高めていくか、その根本には非常にこだわりをもっています。

ただ、その話をするとうどうしても正規雇用の労働者との対立構造の話にもなってくるわけで、今日は正規雇用その他のいわゆる解雇規制をする場ではないはずなので、そのコメントはしませんが、いろいろな複雑な問題が本当に絡んでいる問題を、ラベルの張りかえ、派遣の問題でごまかそうとしていることが全く大きな問題で、それは非常に危険な部分だと思っています。

鈴木 どうもありがとうございました。私は、派遣は労働市場の流動化の中の一部で時々見ている程度で、決して専門的に見ているわけではありません。今回のフォーラムのコーディネーターになって、何かのときに私は、武蔵野線の結構いっぱい電車で、派遣の人が大きな声で話をしていました。余りにもおもしろい話だったものですから一生懸命聞きましたが、派遣法改正のことについて非常によくご存じで、あの会社はもし派遣法が通ったら次のような形で雇用を考えています。それから、派遣の給与が幾らぐらいで、パートに出たときとどのぐらいの違いがありますというようなことを言っていたので大変びっくりしました。そういう意味では、派遣労働というのは、やはりある意味でいろいろな人に雇用の情報を与える部分があるのかなと考えました。

ところでマッチング機能ともう一つ、やはり派遣あるいは非正規、さまざまな形で働く労働者の雇用、労働条件をいかにして保護する、あるいは改善するかは、もう一つの非常に大きな側面だろうと思います。これは均等待遇あるいは同一賃金という形だけで済むのか、あるいはもう少し、例えば、人材派遣業についてもアデコさんやマンパワーというような大企業と同時に、ケータイ1本で何百人集めるような業者もありますので、そういう零細なところで働いていた人たちの雇用労働条件をどのような形で保護あるいは改善できるのか、何かいい考え方がありましたら、お聞かせいただきたいと思います。島田先生からお願いしてよろしいですか。

島田 派遣といいましても多様な種類がありますので、通常よりも高い賃金を取ったりしていることもあったりとかありますので、一概にはなかなかいえませんが、通常の労働者との均衡をどう考えていくかということですが、現在のパート労働法の中で用いている方法は、やはり賃金、教育訓練、福利厚生について均衡に処遇することを事業主のある種の努力義務にしています。それだけですと特段の効果はありませんが、現在のパート労働法の中には、これについて短時間労働者つまりパートタイム労働者が事業主に説明を求めた場合には、それについて説明をしなければならないという説明義務を課しています。それによると、現在の自分の賃金は通常の労働者に比べてなぜ低

いのかについて、一応説明しなければいけない、それなりの整合性がなければいけない。まだこの仕組みは、説明しなかったときにどのようなサンクションがあるのかというところは非常に不十分ですが、考え方としては非常におもしろいと思っています。

そのような考え方は多分有期や派遣にも入ってくるのではないかな。ただ、その場合に個別のパートタイム労働者、有期契約労働者、あるいは派遣労働者が果たしてそういう説明を求めるのか、あるいは求めたとしても、一応の答えを受けて、それに対してそこである種のディスカッションが事実上可能なのかというと、これも実際にはなかなか難しいところがあるかと思いますが、そこはやはりまさに連合さんの出番だろうと思っています。

国が何か労働条件を規制していくのではなくて、当事者にゆだねていく。ただし、労使関係は1対1では難しいですから、そこにやはり労働組合が適正に関与して、そこでの条件を形成していく。私はそういうパターンが一つあるのかなと思っています。時間もあれですので、一応そういうことで。

鈴木 これは新谷さんにもお伺いしたいと思います。新谷さんのパワーポイントのプレゼンテーションに私は感心しました。派遣労働の類型でエンジニア派遣、事務派遣、製造業派遣と非常にわかりやすく、しかも数字まで出ていますので、とてもすばらしい表だと思います。この中で、エンジニア派遣についてはほとんどが常用でしょうから全然問題ないと思いますが、この中の事務派遣あるいは製造業派遣は、派遣でなくなる、あるいは登録型が禁止された、あるいは製造業派遣が禁止されたとすると、今度は多分業務請負、あるいはパートという形に変わらざるを得ないのかなという気がします。その場合労働者の保護という観点からはどのように考えていらっしゃるのでしょうか。

新谷 ありがとうございます。この表でござんいただけますように、エンジニア派遣は労働条件の保護なり雇用の安定は余り問題なく、実際に労働条件も正社員より高い部分がありまして、余り契約単価のことを言っただけではいけませんが、トップ企業で1時間平均で5,000円とかの契約単価です。大体事務派遣ですと、契約単価は2,000円ちょっとぐらいですか。

奥村 本人からですか。

新谷 会社から。

奥村 もう少し低いものもありますね。私たちがやっているのでは事務派遣1万円というのがあります。

新谷 そうですね。事務派遣の場合は登録型が中心ですので、非常に雇用が不安定です。ですから、この方々が登録型派遣が禁止になったときにどうなるかということですが、これは先ほどから言っているように、仕事があればどのような雇用形態であっても、そこに労働者が必要になりますので、登録型の派遣という形はなくなりますが、違う形で就業機会を得られることになると思っています。仕事が全くなくなることはありませんので、だれかにやっていただく労働力は必要になりますので、そういう形でうまく置きかえるのではないかと考えています。

雇用なり労働条件の保護といったときに、人材ビジネスの場合はやはり企業との契約単価がまさ

しく派遣労働者の賃金と直結しているわけで、今私がお聞きしたように、契約料金のうちから、いわゆるマージン率を引いた部分が本人の手元に賃金として入っていきますので、企業間の契約単価が余りに低くないかというところはチェックしないといけないと思っています。そういった意味で、先ほど人材協や技能労務協会と連合と共同宣言の中で、派遣先の労働組合が派遣労働者の賃金をチェックすることを入れていますが、それは重要な問題だと思っています。

つまり、これは構造的な問題ですが、人材ビジネスの場合、契約単価はだれが決めるかというと、これは人件費ではなくて、多くはこれは物件費の扱いになりますので、いわゆる資材や購買部門がかかわっています。この資材や購買の方々は安ければ安いほどいいという世界で生きている方なので、A社、B社、C社で競争見積りをやって一番安いところに発注していく。そこにまた参入障壁が低いという人材ビジネスの構造問題があって、アデコさんのような大手は違うでしょうが、昔この業界を荒らした会社ですと、1カ月無料でいいとかいう営業で新規に参入してくる。そうすると購買の方はやはり安い会社が発注してしまう。そうすると派遣会社はどうやって競争するかというと、マージン率の問題もありますが、社会保険とかに入れなくて、コンプライアンスにひっかかる部分で競争力をつけるという構造的な問題があって、実は派遣労働者の労働条件の問題は、会社間の契約料金にも目を光らせておかないと、そこが派遣労働者の労働条件の根本でありますので、これも派遣先労働組合としては重要なチェックポイントだと思っています。

最も重要なことは、やはり労働者が自分たちで労働条件を集团的な枠組みの中で決定するというのは、日本の労働法が決めている基本的な枠組みですので、派遣労働者の方々にも労働組合に入っていただく、あるいは労働組合をつくっていただくという取り組みは継続してやっていきたいと思っています。以上です。

鈴木 どうもありがとうございました。何か補足的にありますか。

奥村 何となく全体の構造がここだけ対立しているように皆さん思っているかもしれませんが、決してそんなことはありません。今のお話の中で、例えば物件費という話が出てきましたが、製造業においてそういう科目で会計処理がされていることももちろんありますが、事務派遣の大半は人件費扱いです。ただ、いずれのケースにおいても、ある一定の規模の企業は必ず購買が出てくるのが現実で、それは別に人件費だろうが、もしかすると学校の授業料だろうが、購買はある程度のまとまった規模になると出てくる仕組みが普通になってしまっているという点で、常に価格競争にさらされています。ただ、だから別のものを削って何とか利益を出そうという会社ももちろんあると思いますが、それはほとんど私たちから見ればあり得ない世界です。

問題は、企業が払ってくれるなら私たちももちろん高い給料を出したいわけです。だけど企業がなぜ今派遣を使っているか、その問題が実は非常に根本的な問題で、すばらしいから使っているのではなくて、安いから使っているという部分もあるわけです。それをこの人はすばらしい仕事をするから、その人に応じた給料を出すとどうやって言わせるかというのが、私たちのまさに今チャレンジしている課題であって、安いからということで勝負している限り、いつまでたっ

てもしょうがないだろうと思っています。

その話が労働者保護の話と若干つながるかどうかですが、根本が役務の提供であると派遣法が派遣そのものを規定しています。すなわち人を選ぶのではない。ですから、役務の提供であるから人を特定してはならないということも言われていますが、これはすなわち誰がやっても仕事の中身、アウトプットは変わらないから役務の提供だと法律が位置づけているわけです。少し古い話かもしれませんが、マニュアル化で有名なマクドナルドのアルバイトでさえ、だれが店頭に立ってくれるかによってこちらの印象は違います。ですから、だれがやってもアウトプットが同じだという仕事はそもそもあり得ないのです。その構造を法律的にも変え、そして働きぶりによって高い給料を出しても全然いいよと言ってくれるところをちゃんとつくって払っていくことが、最終的に労働者保護につながっていくと私は考えています。

ハローワークはそういうことができるかという点について、一言だけ私の私見を申し上げると、例えば最近の話ですが、ある労働者の方がハローワークに行って、「今まで何をやっていましたか」と聞かれ、「マーケティングの仕事です」と答えたら、「マーケティングとは何ですか、営業ですか」と聞かれるようなところがあるわけです。世の中の本当の仕事のいろいろな細かい中身のプロフェッショナルをどこまで知っているのかという点について、それはたまたまそういうことだったのかもしれませんが、やはりそのレベル、スキルを上げていくことも同時に必要なことだと考えています。

島田 今のご発言との関連で、実は職業紹介に関する規制緩和といいますか、対象業務のネガティブリスト化は、労働者派遣法のネガティブリスト化と大体平仄を合わせて進んできていて、いずれもやはりILO181号条約の批准をベースにして一般化をしていくことがありました。

そのころ議論されたのは、私もそのころ職安法について見ていましたが、よく2割職安、3割職安と言われて、実際のマッチング機能のごく一部しか職安は機能していないし、しかも当時の規制だと、極めて限られた職種の職安でしかありません。私たちは雇用保険料を払っていますが、職業安定所に行って大学教授の仕事なんて探せないわけで、ごく限られた範囲でしかないという問題があって、そこで181号条約はむしろ官だけではなく民間事業についても労働需給の専門性や有益性を考え、その一つのつが職業紹介であり、もう一つが労働者派遣だったということだろうと思いますので、まさに今おっしゃられたようなマッチングという部分では、相当民間のということがあると思っています。

それから、奥村さんは安いから使われているというご発言でしたが、そういう面もあると思いますが、実はある種の商売でいう問屋のような機能はやはり成り立つと思っています。それは決して単に料金が安く済むからというだけではなくて、最終的には安くということになるのですが、まさに必要な人材を確保しておく。そうであるがために、例えば昔はよく事務派遣でもかなり優秀な人たちが集まるように、無理してでも高い家賃の並木通りに事務所を置くとか、そういう努力をされてきていて、そういうものは多分生きていると思いますので、単純に安いからというのとは

ちょっと違うのではないかと、私は間屋機能はすごく重要だと理解しています。

奥村 それはアンチテーゼとして申し上げたものです。私たちは価値ある仕事には価値ある給料を払う。それが信念です。

新谷 先ほど労働者の保護の点で申し忘れた点がありますので、ちょっと補足をさせていただきます。登録型の方は、再々出ていますように有期契約で労働されている方です。実は有期労働契約の方々は非常に雇用の不安定さがあります。それは派遣に限らずいわゆる非正規と言われている方々は大半そうですが、派遣労働者の数はカウントの仕方によって随分違い、100万人とも200万人とも言われていますが、有期の方々はやはり1000万以上の方がいるわけで、こちらのほうが問題は非常に大きいと思っています。

我々としては、早い段階で有期労働に対する規制のあり方について、本格的に論議をしないといけないと思っています。日本は今有期労働に対し何も規制がかかっていませんから、有期労働契約を結ぶに当たっても、それを更新するにも何の規制もありませんし、雇止めの問題など非常に課題があります。雇止めというのは、契約終了期間が来たときに次に契約を更新してもらえるかどうか分からないという状態に置かれて、打ち切られるかもしれない。何回更新しても、何年も勤めても、突然切られるかもしれない。そのような恐怖の中で、例えば年次有給休暇をとったら更新されないかもしれないとか、育児時間をとれないとか、いろいろな問題が起こっていますので、それは登録型の方も有期労働という面で全く同じ雇用形態にありますので、この方々に対する保護をやはり有期という労働契約の枠組みの中で対処していきたいと思っています。ちょっと補足させていただきました。

鈴木 どうもありがとうございます。濱口さん、今までのところで何かありますか。

濱口 派遣の話とは少し離れるかもしれませんが、一点だけ申し上げますと、別に日本のハローワークだけが2割なわけではなく、ほかの先進国も大体似たようなものです。それは逆に言うと、大体どこでも一番多いのは縁故、直接、あるいは一般のメディアを通じてという形になっていて、それはごく普通です。ただ、あえて特色を言うと、この仕事をしたいからという形で、あるいはこの仕事を求めているからという形で労働市場で動いているのではなくて、ややカリカチュアライズした言い方をすると、御社に骨を埋めさせていただきますという形で入ります。逆に言うと、だからこそ労働市場がセグメント化された形で、それをうまく割り振っていく機能が、官であれ民であれ多分余りきちんと果たせていないということだと思います。

正確に言うと、派遣と余り変わらないような特殊な日雇い型の職業紹介はまさにセグメント化されています。これは昔からそうです。それに対して規制緩和によって拡大してきた、いわゆる普通のサラリーマン型の職業紹介は思ったほど拡大していません。結局これを利用するのは、それだけコストをかけてもいいような労働市場としてはかなり上澄みの部分で、やはり労働市場の構造自体がそういう仕組みが余り機能しないようになっていることが、多分最大の原因です。そこを奥村さんは一生懸命、労働市場自体を構造改革しようとされていらっしゃると思いますが、それは多分大

変だろうなど。

ただ、全然からかっているつもりはなくて、中長期的にはその方向が非常に重要でしょうし、ほとんどの方はご存じないかと思いますが、実は1960年代までの日本の労働行政はそういう方向を目指していました。ハローワークもそのようなことをしようと思っていた。最近仕分けされている職業情報というのは、昔から労働省はやっていました。ところが、そんなことを幾らやっても、日本は現実の労働市場がジョブでセグメント化する方向に行かないものだから、役に立たないというようになってきました。そういう、いわく因縁もあるのでなかなか難しいのですが、本当に労働市場をもう少し流動的な方向に、しかも流動的なものをうまくワークするような形でやっていこうとするのであれば、多分そこまで踏み込んだ議論が必要になると思います。

鈴木 私が最初の導入部分でスライドで出しましたが、1980年あたりからフレキシビリティという言葉が議論され始めた。逆に言いますと、戦後から1975年、石油ショックごろまでは、人手不足に対してどのように対応するのか、それが、多分、ハローワークに与えられた最大の課題だったのではないかと。ところが、経済成長から低成長の時代になり、雇用そのものが増えないときに、それでは労働市場における効率化といいますか、ジョブのマッチング機能をどのように向上させていくか、こういう大きなテーマが与えられているのではないかと思います。ですから、ハローワークを幾ら効率化したとしても、必ずほかの手段といいますか、機関が機能しなければいけないという部分はあると思います。

それで、これは私が個人的に労使のお二方に質問ですが、派遣業界を通じた労働者保護の強化で、連合と人材派遣協会あるいは日本生産技能労務協会と協議を重ねているのは、非常におもしろい試みだと思います。私はしばらく前にフランスの派遣の資料などを集めに行ったことがありますが、一番びっくりしたのは派遣業界の労使協定が大きな法律文書のようなものになっていて、そこで雇用条件、労働条件、そして給与の設定、マージンまで事細かく決めていたのです。なるほど、これはすごいなと思いました。日本でも、例えば賃金でも最低賃金を守るというだけではなくて、ある程度のプラスアルファをつける、あるいは有給休暇の取得、あるいは職業訓練を権利とするような仕組みを労使で持つことは不可能ですか。率直なところ、いかがでしょうか。

新谷 ありがとうございます。ご紹介しましたように、今年初めて派遣業界団体の皆さんと連合とで協議を持たせていただきましたが、ヨーロッパの労使関係のように産業別に労使関係が形成できれば本当は一番よくて、そこで労働協約なりを結んで、産業全体の労働条件の確定ができればいいのですが、実は日本はそこまでまだ成熟していないわけです。申し上げたように、業界団体側も加盟会社数で十分なカバーができていません。派遣会社が数万社あるといわれている中で、一番入会会社数が多いと言われている日本人材派遣協会でも700社程度ですし、製造派遣の日本技能労務協会でもまだ100社にいていませんが、業界団体に入ってもらっている会社はまだいいです。お金を払ってでも業界団体に入ろうとする会社なので、やはりそれなりに意識の高い会社ですが、ほとんどの派遣会社が入っていないので、業界団体を通じてうまくコントロールがきかない。労働

組合側も今我々が組合を一生懸命つくっていますが、やはり業界を代表するほどの労働組合組織には至っておりませんので、それぞれの成熟がまず第一だと思っています。本当に小さな積み重ねの第一歩ですが、とりあえず業界団体との協議をやり始めたということです。

実は共同取り組みの中にも書いてあって、福利厚生なり均等待遇に関する政策課題とか、法令遵守に取り組む事業主が競争に劣後しないための公正な競争条件とか、本当にこの業界は構造的な問題がありますので、何回も申し上げたように、参入障壁が低いため派遣会社が雨後のタケノコのようにばーっと起業してきて、また会社を畳んで退出する。そういう業界なものですから、やはりきちんとした運営をされている会社を選別できるような仕組みが必要ではないか。これは政策的にも考えられていますし、優良人材ビジネス事業者育成推進事業というのが厚生労働省が昨年予算をつけて、いわゆるマル適マークをつくらうという動きがありました。これはいろいろな評価基準に従って、その評価基準に適合したところについては安心して発注できる、こういう選別をするような動きもあります。そのような取り組みをしながら、業界団体の皆さんとうまく話ができるような土壌をつくって、発展させていきたいと思っています。以上です。

鈴木 どうもありがとうございます。よろしゅうございますか。

奥村 方向性はもちろんそうあるべきですし、私は大賛成です。行政がマル適という話は以前からもちろんあり、それもきちんとできるのであれば、それほどすばらしいことはないと思いますが、そもそも法律があいまいでわけがわからなくて、根本的にずれているではないか、ごまかしではないかというものをそのまま延長した暁に、適法なところは適格で、少しでもずれると不適格であるという形でそれが運用されるのであれば怖いなど。結局それが本末転倒になるというところはあるので、やはり根本のベースをいかにしっかりつくるかというところがないと、そもそも何が違法で、何が違法ではないのか、何がすばらしく、何がすばらしくないのかということがあいまいな中では、現実論としては難しいだろう。ですから、そこを変えていくことを私たちもしっかりやりたいと思っています。

鈴木 どうもありがとうございました。

新谷 ちょっと補足をさせていただきます。このマル適マークをつくるための取り組みは、実は人材派遣協会と労使から検討委員会を派遣しており、経団連と私ども連合が委員で出まして、基準づくりの検討に加わっています。実はその基準は法律の違法度の基準ではなくて、派遣会社としての品質の保証の点で基準をつくっています。例えば途中で派遣労働者が交代させられる率がどのくらいなのかとか、派遣労働者の教育にどれくらい時間をかけているのか、OJTにどれくらい時間をかけているのかなどの基準を、要するにまさしく派遣会社としての品質をどのくらい保証できるかという問題で基準をつくっています。だから、法律を守るのは当たり前の世界なので、法の適法な運用を前提にその上での基準をつくっています。

実はその論議をする中で、人材派遣業界の委員会の中に大手の事務派遣の人材派遣会社の営業幹部の方も来られていました。その委員会の論議で私がびっくりしたのが、事務派遣なので登録型派

遣中心ですが、登録型派遣の方々の教育についてどう考えるかという話になったときに、「私たちの会社は慈善事業ではありません」と言われまして、要するに教育というのは登録型においてはあり得ないという論議になりまして、ちょっと私はびっくりしました。それは大手の事務派遣会社の方で、これはやはり業界としてももう少し考えてほしいと思いました。この検討委員会では、教育投資、教育の時間についても入れている基準をつくっています。厚労省の予算も絡みますがこれがリリースされれば会社の選別がかなり進んでくるのではないかと思います。以上です。

鈴木 どうもありがとうございました。今日は今一番お忙しい4人の専門家の方に長時間議論していただきました。聴衆の皆様も長時間本当にご苦労さまでした。ここでフォーラムを終了したいと思います。

講 師 略 歴

島 田 陽 一 早稲田大学 法学学術院教授

1983年早稲田大学法学研究科博士課程修了。1997年より早稲田大学法学部教授。専門は労働法。主な研究テーマは、パート・派遣・有期雇用者など非典型雇用の法政策。共著に「労働法 第二版」(2005年有斐閣)「リストラ時代 雇用をめぐる法律問題」「日本における労働市場・企業組織の変容と労働法の課題」(季刊労働法、2004年)

新 谷 信 幸 連合 総合労働局・総合局長

1983年三菱電機株式会社入社、1990年三菱電機労働組合本部 中央執行委員、2002年電機連合総合研究センター事務局長、2008年電機連合 書記次長、2009年より現職。労政審議会 職業安定分科会労働力需給調整部会委員、法務省 法制審議会 民法（債権関係）部会委員、首相官邸 雇用戦略対話ワーキンググループ委員

奥 村 真 介 アデコ株式会社副社長兼COO

1990年早稲田大学教育学部卒。1990年富士銀行入行、1997年チェースマンハッタン銀行などを経て、1999年GE財務部長そして2004年より常務執行役員、2007年からアデコ株式会社常務取締役、2009年より現職。経済同友会経済成長戦略委員会 副委員長、雇用・労働市場委員会 委員

濱 口 桂一郎 労働政策研究・研究機構 労使関係・労使コミュニケーション部門
統括研究員

1983年東京大学法学部卒。1983年労働省入省、1991年労働時間課長補佐、1995－1998年欧州連合日本代表部、2003－2005年東京大学大学院客員教授、2005－2008年政策研究大学院大学教授、2008年より現職。専門分野：労働法政策。「EU労働法の形成」日本労働研究機構、1998年（2001年増補版）、「EU労働法政策決定過程の分析」東京大学、2005年、「新しい労働社会－雇用システムの再構築へ」岩波新書2009年

鈴 木 宏 昌 早稲田大学 商学学術院教授

1964年早稲田大学政治経済学部卒、1969年ルーアン大学博士。1970年より1986年までILO本部（ジュネーブ）本部勤務（主に労使関係局賃金課）、1986年早稲田大学商学部助教授、1991年より現職。「先進国における雇用政策とセーフティ・ネット」「労働調査」(2009年4月号)、「移行経済における日系企業－日本精工（株）の事例研究」(産研シリーズ第41号)（編著）早稲田大学産業経営研究所（2007年）

産業経営研究所スタッフ

武井 寿（所 長）早稲田大学 商学学院教授
川村 義則（所長補佐）早稲田大学 商学学院教授
足代 訓史（助 手）早稲田大学大学院商学研究科 博士後期課程
清水 弘幸（助 手）早稲田大学大学院商学研究科 博士後期課程
吉見 憲二（助 手）早稲田大学大学院国際情報通信研究科 博士後期課程

産研フォーラム No. 36

2011年2月1日発行

発行者 早稲田大学産業経営研究所長 武井 寿
発行所 早稲田大学産業経営研究所
〒169-8050 新宿区西早稲田1-6-1
電話 03（3203）9857
FAX 03（3202）4274

印刷所 照栄印刷株式会社

R.I.B.A OPEN FORUM

No.36
2010

The Proposed Revision of the Worker Dispatch Law and the Future of Labor Markets: Employment Opportunities and the Quality of Employment

I Introduction	Hiromasa Suzuki..... 5
Presentation	
1. Policy Issues Concerning the Proposed Revision of the Worker Dispatch Law	Yoichi Shimada.....23
2. A Trade Union Perspective on Worker Dispatching and the Significance of the Proposed Revision of the Law	
	Nobuyuki Shintani.....33
3. The Reality of Post-regulatory Changes and Our Mission and Responsibility as Employers	
	Shinsuke Okumura.....49
4. Rethinking the Worker Dispatch System	Keiichiro Hamaguchi.....53
II Discussion	83
Moderator	Hiromasa Suzuki
Panelist	Yoichi Shimada
	Nobuyuki Shintani
	Shinsuke Okumura
	Keiichiro Hamaguchi
