

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」ヒアリング（2013年6月6日）

UAゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）

政策・労働条件局長 中村善雄

1. 「労働者派遣制度」についての基本的認識

（1）「労働者派遣制度」は労働力需給調整システムとして一定の機能（雇用機会の確保、労働者の適職探索支援、能力開発機会の提供）を有しており、必ずしもすべてを肯定的に評価するわけではないが、日本経済の中に組み込まれたものとなっている。

（2）しかし一方で労働者派遣制度の創設・改定の歴史は、労働の規制緩和（労働者保護の後退）の歴史でもある。特に、一般業務への拡大以降、長期の不況、国際競争を始めとする市場競争の激化により、企業はコスト（人件費）削減として、コスト面から正社員以外の労働力を多く使用するようになり、派遣労働の解禁・緩和がこれに拍車をかけてきた側面があることは、まぎれもない事実である。一方で、（低条件ではあるが）不況下の雇用機会の拡大やマッチング機能として、ポジティブな役割を發揮してきたことも事実であるが、日本全体の労働者保護、雇用環境は悪化したし、能力開発機会の提供を含め、不安定な労働者が増大した。特にリーマンショック以後行なわれた大量の派遣労働者の解雇・雇止めは「労働者派遣制度」に内在する欠陥として厳しく認識されるべきである。マクロ的に「不安定雇用の拡大を防止する」という政策的観点からは、使用と雇用が分離している（したがって労働者保護について使用責任と雇用責任の実質的分担があいまいになっている）「労働者派遣」の領域の拡大には労働市場全体への影響を含め慎重に対応すべきであると考える。

（3）「労働者派遣制度」は、内在的・本質的に（派遣）労働者の保護の弱い制度である。労働者保護に責任を持つ雇用主と使用者の責任が分離され、派遣契約（商契約）に雇用契約が従属せざるをえないからである。（この点がリーマンショック以後の「雇用の不安定」が集中的に表れた）。雇用主としての（労働者保護の）責任の主たるものは、雇用の安定、適切な労働条件の確保、安全衛生（快適な職場環境）の提供であり、長期雇用と生産性向上をベースとした慣行では労働者の能力開発（実践的な職業能力開発によるキャリア形成）が実態的に組み込まれてきた。

「使用主」と「雇用主」が分離される「労働者派遣」は、使用者として自らの業務の遂行に（派遣）労働者を組み込みつつも、（派遣）労働者の保護については一定の限られたものを除き責任を持つことはない。派遣先は使用者としての労働者保護の意識が薄いのが実態である（制度が複雑でつかいにくいという実務からの批判も、使用主としての責任の自覚が薄いことから起因している部分も大きいのではないかと考える）。法は使用主（派遣先）

と雇用主（派遣元）双方で共同（分担）して、直接雇用と同等の保護責任を形式的にはかけているが、雇用関係を軸として基本的には派遣元にその責任を多く課している。

現実の問題としては、派遣先と派遣元の交渉において役務提供内容・期間・対価が決定される商契約を前提とすれば、派遣元が雇用主としての労働者保護の責任がまっとうできるか（したがってマクロ的な労働市場全体での労働者保護の強化が達成されるか）は、派遣元である雇用主の責任の自覚と力量（派遣先との交渉力）によるところが大である。派遣元はその能力をもっているか、現実的にそれを行使できる環境となっているかについては、マクロレベルでの不安定雇用の拡大防止という労働政策的観点からしっかりと検討されるべきである。

特に、高度な専門的能力を背景にした派遣を除けば、派遣元が派遣先使用者としての労働者保護に対する責任を派遣先に対して要求し、実現することは難しいと考える。

（４）「労働者派遣制度」の領域については、国全体のマクロレベルでの労働の保護の質の改善（不安定雇用の拡大防止）という労働政策の観点から、一定の領域に制限されるべき（安易に拡大すべきではない）であり、過去に規制（業務、期間等）が加えられてきたことも、当初は存在しない形態であったこととあわせて、労働政策的観点から十分に理由のあることであったと認識している。特に、派遣労働者自体の雇用が不安定であること、労働条件が基本的に業務により決定される性格が強く、労働者の生涯を通じた労働条件の向上のためには業務の高度化と労働者自身の職業能力向上が不可欠であるが、それを促進する仕組みが働きにくいこと、は「労働者派遣」のシステムに内在する性格であり、雇用における「労働者派遣」の領域の拡大は、旧来の長期（直接）雇用慣行システムの持っていた雇用保護の全体的な水準を低下させることになると考えられるからである。

（５）「派遣」は、「専門的業務」から導入された。「専門的業務」の場合は、派遣元の交渉力が強く労働者を守る派遣元の雇用責任が果たされることが現実的に期待されることに加え、派遣元にとって労働者の能力開発を促進する誘因が働き、業務の高度化（労働者にとっては賃金上昇）がなされる経営が期待される。また、労働者にとっても「1企業にとらわれない専門性を軸とした働き方」を求めるニーズに適合する他、労働者の交渉力も比較的強い。「専門的派遣」は、新しい働き方（それにふさわしい処遇を含め）の選択肢を拡大するものとして意義のあるものと考えられる。期間制限もされるべきではないし、労働者の意思により派遣先に優先雇用される仕組みも労働者のキャリア形成にとって選択肢を広める上で好ましいことと考える。

（６）「派遣」が「専門的業務」から「一般業務」に拡大されたとき、「一般業務」は「臨時的・一時的業務」に限られた。この限定は、労働者保護の実効性（派遣先労働者・派遣労働者双方を含む労働市場全体としての）を担保するものとして重要な意義があると考えられる。派遣元の交渉力（雇用主として派遣労働者を守る力量）が弱い場合が多くなると想定

され、派遣労働者に悪影響が及ぶことは必至である。長期でキャリア形成を考える労働者にとってリスクの高い働き方である一方で、「派遣」が持つ「マッチング機能」からすれば、「臨時的・一時的業務」に限定されるものの、短期的な雇用の確保により初期の仕事を通じた能力形成に役立つものとなる。また、「臨時的・一時的業務」といっても、全ての業務について1年間は働くことができる（当初の期間制限）のであって、これも「派遣」という新しいシステムの持つ優位点であると考えられる。「紹介予定派遣」や「期間制限経過後の直接雇用申し込み義務」の改定も、労働者のキャリア形成にとってこれを促進する重要な意義を持つもので、社会システムとしての「派遣」のメリットであるとする。

（7）現行の「派遣制度」については、様々な批判があり実態的にも紆余曲折のメリット・デメリットがあったものの、これまでに確立してきた「専門的業務」「臨時的・一時的業務」「直接雇用申し込み義務」といった骨格は、基本的に維持したうえで、「派遣」が持つ労働者保護に欠ける側面について、法的保護を図り、労働者にとって自らのキャリアとして選択できる働き方として整備していくことが必要と考える。

2. 個別ヒアリング項目について

検討会では従来とは視点の異なる論議もなされているようであり、それらの論点については、産別として組織的に議論されているわけではないので、口頭で意見交換をさせていただきたく思います。

以 上