

愛経協発第 198 号

平成 22 年 10 月 18 日

専門 26 業務派遣の適正化指導に対する本会の要望について

愛知県経営者協会

会長 山田 隆哉

日頃は、厚生労働政策の立案、実施につきまして、格別のご尽力を賜り厚く御礼申し上げます。

私どもは、愛知県内の企業等約 1,000 社で構成する経済団体でございます。

さて、本年 2 月に「専門 26 業務派遣適正化プラン」（以下、「適正化プラン」とします。）及び本年 5 月「専門 26 業務に関する疑義応答集」（以下、「疑義応答集」とします。）が発表されています。仄聞するところ、適正化プラン及び疑義応答集により、「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施行令」第 4 条に定める専門 26 業務について新たに具体的基準が示され、指導が行なわれているとのことでございますが、企業の実態を勘案いたしますと、派遣労働者の活用が制限され、派遣労働者の働きにくさや雇用縮小につながるのではないかと懸念しております。

近年、就業者に占める派遣労働者の割合が増加してきた背景には、企業及び労働者双方の派遣就業に対する強いニーズがあったと考えております。御指導の内容も、企業、派遣労働者双方にとってより好ましい方向へ導くような基準を示していただきたいと考えております。

私どもは、経済団体として、正しい法知識を周知する活動を実施するなど、適正な派遣に向けた啓発活動に取り組んでまいりましたが、このたび、適正化プラン及び疑義応答集について、本会会員企業及び県内の派遣会社の意見、要望等を集約し、本会の要望として別紙のとおり提出させていただくことにいたしました。

趣旨ご賢察の上、よろしくご高配を賜りますようお願い申し上げます。

専門 26 業務派遣の適正化指導に対する本会の要望

愛知県経営者協会

1. 専門 26 業務派遣の適正化指導に対する考え方（総論）

適正化プラン及び疑義応答集の中で、新たに示された専門 26 業務に関する考え方により、これまで指導対象とならなかった派遣が指導対象とされるケースが発生しています。

つまり、この適正化プランは派遣労働力の活用に対する事実上の規制強化の部分も多く、対応を講ずるための期間もなかったことから、派遣先企業・派遣元企業ともに現場での対応に混乱をきたしています。また、派遣労働者自身も適正化指導によって働きにくさや雇用への不安を抱えているという実態があります。

詳細は後述いたしますが、今回の適正化指導には次の 3 点の問題点があると考えます。

- ①適正化指導の内容が派遣労働者の就労現場の実態と乖離している点
- ②適正化指導によって派遣労働者の働きにくさにつながっている点
- ③適正化指導により派遣労働者の雇用縮小と賃金水準の低下につながる点

当然、専門 26 業務派遣と称した違法な派遣労働は是正されるべきですが、今回の適正化指導が派遣労働者の就労現場の混乱を招いている現状を私どもは憂慮しております。

確かに、労働者の職務内容は機器の技術の進歩などにより変化しており、専門業務の内容の見直しの必要があることは承知しております。しかしながら、一方で、専門業務の派遣は、いわゆる労働者派遣法の制定以来 25 年間にわたって行なわれており、労働力の活用形態として定着しております。

このような実態を踏まえ、私どもといたしましては、専門 26 業務の職務内容については政令に定める基準を基に、派遣先・派遣元及び派遣労働者を含めて十

分な議論を尽くし、実情に即した適切な指導基準をお示しいただきたいと考えております。

なお、今回の適正化指導の際に、行き過ぎた指導を行なっている例も聞いております。早急に、各地の労働局の指導の内容についても精査し、改善していただきたいという点も併せてお願い申し上げます。

2. 今回の適正化指導の個別の問題点（詳論）

（1）適正化指導の内容が就労現場の実態と乖離している点

今回の適正化プラン・疑義応答集により専門 26 業務に該当する業務が従来以上に限定的かつ具体的に示されました。このため、示された業務以外は全て専門 26 業務に該当しない業務（いわゆる「付随的業務」又は「その他業務」）として扱われています。

しかし、実際の就労現場では、業務を明確に切り分けられないことが多々あり、適正化指導が現場実態と乖離している部分が少なくないと考えております。例えば、職場での会議において専門 26 業務に関係するテーマと関係しないテーマが並存している場合や、たまたま一人の時にかかってきた際の電話対応などです。

こうしたケースにおいても、専門 26 業務以外の業務に従事させていると判断され、指導が行なわれているため、企業は業務の細分化を強いられて業務効率が低下しております。一方、派遣労働者にとっても非効率的な業務を強いられることで働きがいや削がれることにつながっています。

また、専門 26 業務に密接不可分な内容の業務であるにも関わらず、専門 26 業務に該当しないと判断されるケースなど、適正化プラン・疑義応答集の文言を過度に限定した指導が行なわれているケースもあり、企業側に混乱が生じています。

（2）適正化指導が派遣労働者の働きにくさにつながっている点

今回の適正化指導で派遣労働者は働きにくさや不安を感じています。（1）で述べたように業務を切り分けられることで、自身の業務精度が落ちる、自身の所掌する範囲が狭まり仕事のやりがいが低下するということにつながり、派遣労働者にとって働きにくい環境を生んでいます。また、これまで専門 26 業務とされていた業務が自由化業務となり受け入れ期間の制限が発生することで、自身の派遣契約が短期間で打ち切られる不安も生まれています。

本会が行なった派遣元企業への調査では、95%が「今回の規制強化で派遣労働者は働きにくくなる」と回答し、その理由として80%の企業が「個々の作業が切り離されることにより業務効率が低下する」を挙げています。また、43%の派遣会社が「規制強化によって自分の業務に派遣可能期間の制限が適用され、派遣契

約が打ち切られることが不安である」という派遣労働者からの声をあげており、派遣労働者の働きにくさ、雇用への不安につながっていると言えます。

(3) 適正化指導により派遣労働者の雇用縮小と賃金水準の低下につながる点

派遣労働力の活用に対する適正化指導は、雇用市場全体へ悪影響を与えることも懸念されます。

適正化指導により、専門 26 業務派遣として派遣労働者が従事していた業務の一部は自由化業務として扱われることとなります。自由化業務は派遣労働者の受け入れ期間が制限されているため、将来的には派遣労働者はその業務を続けることができなくなり、派遣労働者の就労の場は現在よりも減少すると考えられます。

本会が、派遣先企業に自社の派遣労働者の今後の増減について調査した結果、「増やす」と回答した企業が 1%であったのに対し、「減らす」と回答した企業は 29%となっており、このことを裏付けています。

さらに、「派遣労働者を減らす」と回答した企業に対し、減らした派遣労働者の代替措置を尋ねたところ、「有期雇用契約社員を増やす」が 29%、「正社員を増やす」が 24%、「既存の社員で対応する」が 19%という結果が出ています。

派遣社員を有期雇用契約社員に置き換えた場合、労働条件の低下やより短期間での雇用の終了という問題が生じる可能性があります。また、既存の社員で対応する場合は派遣労働者の減少分がそのまま雇用の縮小につながることであります。

この結果から、今回の適正化指導で派遣労働力の活用を制限することが、雇用拡大や労働条件の向上には必ずしもつながらないと言えます。

一方、専門 26 業務の間口が狭まることで、これまで専門 26 業務に従事していた派遣労働者の一部は自由化業務の派遣へ移ることになると考えられます。一般的に専門 26 業務派遣に従事する派遣労働者の賃金は自由化業務に従事する労働者に比べて高水準ですので、派遣労働者の賃金が低下するケースも発生すると考えられます。

3. 結語

今回の規制強化だけでなく、継続審議扱いとなっている労働者派遣法改正も含めた、労働者派遣に対する一連の規制強化の流れに対し、本会は強い懸念を抱いています。

現在の経済情勢の下では、雇用の大きな増加は見込めません。このような状況では、派遣労働という優れたマッチング機能を活用し、就労の場の確保が重要な方策のひとつと考えております。採用力の低い中小企業にとっては、能力の高い人材の確保には、派遣労働は不可欠なものとなっており、また、労働者の中にも派遣労働という働き方を必要とする者が雇用市場には存在します。

こうした観点からも労働者派遣が現在の雇用市場において重要な役割を担っていると本会では考えております。

加えて、少子高齢化・労働力減少下において、経済全体を活性化し拡大させるためには、より多くの国民が経済活動に参加することが求められています。そのためには労働政策の基本部分のひとつである雇用についての規制を出来る限り少なくし、働く人のニーズに合った多様な雇用・就労形態が確保できる法制度が望まれます。

各関係機関におかれましては、当事者である労使双方の意見へ真摯に耳を傾け、議論を尽くした上で労働政策を進めていただきますよう、強く要望させていただきます、本要望書の結びとさせていただきます。