

愛経協発第 207 号

平成 21 年 11 月 9 日

## 労働者派遣法の改正に関する本会の意見について

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、来年の通常国会への提出に向け、労働者派遣法の改正に係る審議が始まったと伺っております。仄聞するところ、規制強化の方向で検討が行われるとのことですが、企業の実態や労働者のニーズを勘案致しますと、規制強化はむしろ雇用情勢をさらに悪化させるのではないかと懸念しております。

近年、産業構造の変化が進む中で、企業組織や業務内容および従業員の働き方や意識は大きく変化しております。就業者に占める派遣労働者の割合が増加した背景には、企業、労働者双方の派遣就業に対する強いニーズがあったものと考えております。

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、労働者派遣法の改正について、当会会員企業の意見、要望等を集約し、別紙のとおり提出させていただくことに致しました。

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。

## 労働者派遣法の改正に関する本会の意見

愛知県経営者協会

### 1. 労働者派遣法改正に対する考え方（総論）

労働者派遣法の規制強化には、以下の理由からこれに賛成することはできないというのが、当会の考え方です。

百年に一度ともいわれる世界的な景気の落ち込みによる深刻な雇用情勢のもとで、雇用規制を強化することは、雇用情勢のさらなる悪化をもたらすおそれが大いと考えます。

登録型の派遣労働者をはじめ有期労働契約で働くいわゆる「非正規労働者」を活用することは、多くの企業にとって必要不可欠なものとなっております。

特に製造業においては、生産量の大きな変動に対応するために、有期労働契約で働く従業員が欠かせない存在となっており、国際競争の激化を背景として、必要以上の雇用を抱えては、企業の存続自体が危ぶまれることにもなります。また、採用力の乏しい中小企業においては、特に人材確保の面において、派遣労働者の果たす役割にはまことに大きなものがあります。

労働者派遣制度は、産業構造の変化や経済の変動に応じて企業が労働力の調整を迅速に行うことができ、一方では多様化する労働者の働き方のニーズに即して効率的にマッチングを行うこともできる優れた制度です。

予想を超える急激な経済の悪化により、多くの地域・産業において一時期に大量の失業者が発生し、とりわけ派遣労働者をはじめとする非正規従業員が職を失ったことから、このことが社会問題化しました。

しかし、その対策として雇用規制を強めることは、問題の解決につながらないばかりか、企業の国際競争力を低下させ、日本経済全体にも悪影響を及ぼすこととなります。また、派遣制度の規制を強化すれば、働き方の選択肢を狭めてしまうことにもなります。

派遣労働者の失職が社会問題となったことは事実ですが、その対策は規制強化ではなく、法令遵守の徹底、セーフティネットの充実によって対応すべきであると考えます。

## 2. 個別事項に対する考え方（各論）

### （1）日雇い・短期間の労働者派遣の禁止について

企業や行政機関などにとって特別の行事やイベントなど一時的に人手が必要となるケースは数多くあります。こうしたケースにおいて、豊富な人材データベースと高度のマッチング機能を有する派遣制度は、必要な人材を迅速に確保するためのきわめて有効かつ信頼性の高い制度となっております。また、製造業においても、一時的に大量の製品をごく短期間で生産しなければならない事態は少なくありません。

一方、多くの学生や主婦などは、この短期間の労働者派遣制度を有効に活用しており、規制強化はこうした人達から、就労の機会を奪ってしまうこととなります。さらには、働く意欲のある人すべてが長期間にわたって働くことができるわけではなく、その意味でも短期就労の選択肢は必要と考えます。

### （2）専門業務を除く製造派遣の禁止について

景気変動の幅が大きくなってきている現在、製造業においてそこで働く者をすべて正社員で賄うことは事実上不可能といえます。製造派遣が禁止された場合、他の形態の有期契約労働者（「パートタイマー」「期間従業員」等）や請負に代替することが想定されますが、マッチング機能に優れ、労働力の移動を円滑に行うことができる派遣制度が禁止されることによって、かえって雇用が不安定化する可能性もあります。

加えて、採用力の乏しい中小企業にとっては人材確保が難しくなるため、事業の継続そのものが困難になるおそれもあります。その結果、製造業務で働きたいと思っている者にとっては、就労機会そのものが失われることにもなりかねません。

さらに、雇用の柔軟性が失われることにより、企業の国際競争力が低下し、人材の確保が困難になるため、これを避けるため、製造業の海外移転が一挙に加速することも大いに懸念されます。

### ( 3 ) 26 専門業務以外の登録型派遣の禁止について

労働者派遣制度が有する高度のマッチング機能は、派遣会社への登録による膨大なデータベースの存在があって初めて成立するものと考えられます。登録型派遣が禁止されますと、派遣制度のメリットであるこの優れたマッチング機能が失われることとなります。

その結果、企業にとっては、求める人材の確保が困難となり、労働者にとっても、多様な就労ニーズに応えることのできる制度を失うことから、登録型派遣の禁止は、企業と労働者の双方にとってデメリットがきわめて大きいと考えます。

### ( 4 ) みなし雇用規定の創設について

法律違反を防止する方策は重要ですが、必要以上に規制を厳しくすることは、結果として労働市場の縮小を招き、雇用機会の喪失をもたらすものと考えます。

雇用関係は、労働条件を含め、当事者間の合意によって成立するのが大前提です。みなし雇用規定の創設により当事者間における合意の有無とは関係なく、派遣先との間に労働契約が成立したものとみなすことは、労働契約の合意原則を無視し、採用の自由を否定するものであり、派遣先企業へのペナルティとしても明らかに行き過ぎといえます。

労働者にとっても、自分を雇用する意思のない企業に対して、一方的に「みなし通告」を行い、労働契約の締結を強制することが本当に望ましいことなのかどうか、こうした強制的手段によってはたして円滑な労使関係を築くことができるのかどうか、大いに疑問といわざるを得ません。

みなし雇用規定の創設は、このような意味においてきわめて問題の多い提案であると考えます。

(参考資料)

## 派遣労働者の活用状況等について

愛知県経営者協会では、平成21年7月～8月に派遣労働者の活用等に関する調査を実施した。

### 【調査結果のポイント】

およそ3分の2の企業で、派遣労働者が活用されている

派遣労働者の活用理由は「雇用調整がしやすい」「必要な人材を集めやすい」が最も多い

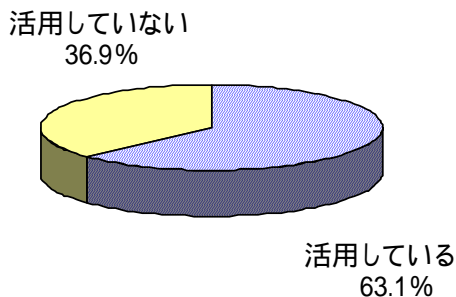
製造業のうち約4割が、「物の製造」業務において派遣労働者を活用している  
(1年前は7割の企業が活用)

「物の製造」業務において派遣労働者を活用している企業の大多数が「登録型派遣・製造業派遣の原則禁止」に反対としている

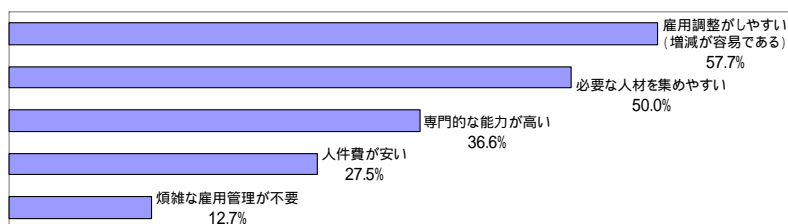
### 【派遣労働者の活用状況】

- ・派遣労働者を「活用している」が63.1%
- ・活用している理由は、「雇用調整がしやすい(増減が容易である)」が57.7%、「必要な人材を集めやすい」が50.0%、「専門的な能力が高い」36.6%、「人件費が安い」は27.5%となっている

(問) 派遣労働者を活用している



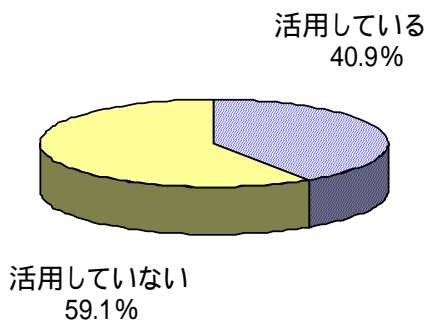
(問) 活用している理由は(複数回答)



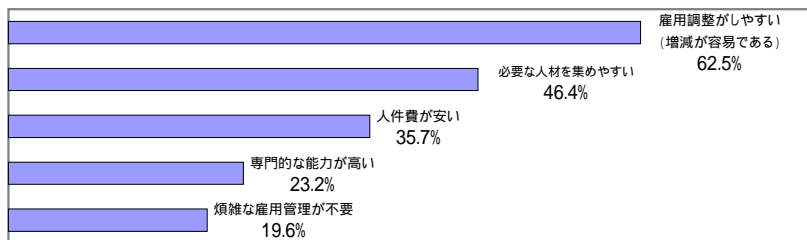
### 【製造派遣の活用状況】 (製造業(137社)から回答)

- ・「物の製造」業務において派遣労働者を活用している企業は、40.9%

(問) 「物の製造」業務に派遣労働者を活用しているか



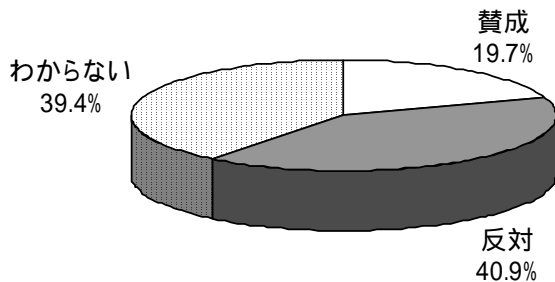
(問) 活用している理由は(複数回答)



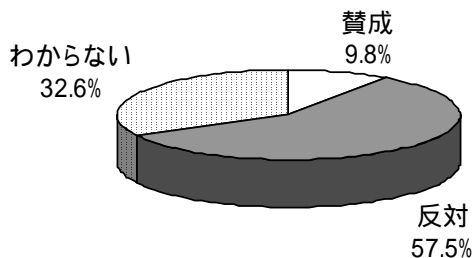
**【労働者派遣法の改正について】** (現在または1年前に派遣労働者を活用していた企業(193社)から回答)

- ・労働者派遣法の主な改正事項についての賛否を聞いた
- ・いずれの項目についても、「反対」が「賛成」を大幅に上回った
- ・特に「製造業派遣は専門業務を除き禁止・登録型派遣は専門26業務を除き禁止」については全体の6割近くが「反対」とし、現在「物の製造」業務で派遣労働者を活用している企業に限定すると「反対」が8割を超え、「賛成」は0社だった

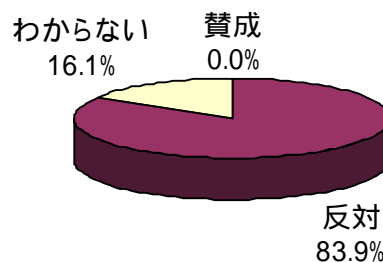
(問) 「短期間派遣の禁止」への賛否(契約期間60日以内の短期間派遣を原則禁止)



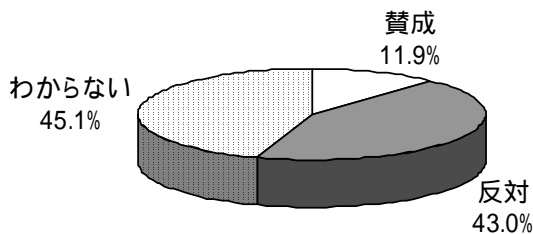
(問) 「製造業派遣は専門業務を除き禁止・登録型派遣は専門26業務を除き禁止」への賛否



【参考】「物の製造」業務で派遣労働者を活用している企業(56社)からの回答

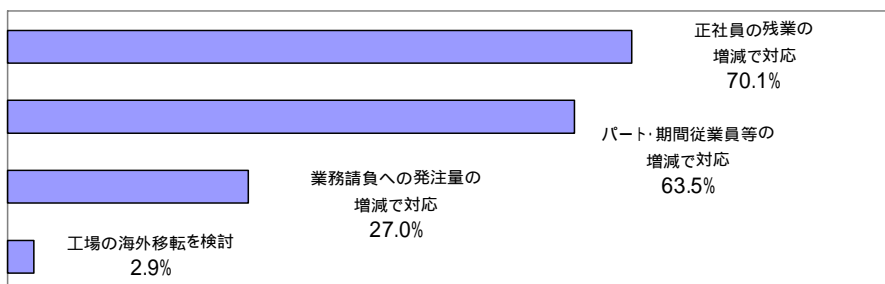


(問) 「みなし雇用規定の創設」への賛否



**【製造業派遣禁止後の対応について】** (製造業(137社)から回答)

- ・仮に製造業派遣が禁止された場合、生産量の増減にどのように対処するかを聞いた(複数回答)
- ・「正社員の増減で対応」「パート・基幹従業員の増減で対応」がおよそ3分の2であった



**調査要領**

1. 調査時期・方法 平成21年7月中旬に調査票を発送し、8月15日までの回答分を集計
2. 調査対象: 愛知県経営者協会の会員企業976社
3. 集計対象: 調査対象のうち、回答のあった225社(製造業137社、非製造業88社)