

HRM of Dispatched Workers from a Viewpoint of
“Year 2009 Problem”

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-07-28 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 平野, 賢哉 メールアドレス: 所属:
URL	https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/659

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



「2009年問題」からみた派遣労働者活用における課題

HRM of Dispatched Workers from a Viewpoint of “Year 2009 Problem”

平野賢哉

HIRANO, Ken'ya

はじめに

1986年に人材派遣が解禁されて以来、20年以上が経過した。人材派遣会社を経由した働き方は労働者の働き方の1つとして広く認識されてきたと同時に、企業にとってもその活用の比重は高まり続けている。2008年12月26日に厚生労働省から公表された「労働者派遣事業の平成19年度事業報告の集計結果」によると、派遣労働者数¹は約381万人（対前年度比18.7%増）、派遣先件数は約126万件（同47.6%増）、年間売上高は約6兆4652億円（同19.3%増）など、平成19年度においても大幅に増加し、労働者派遣法施行以来、趨勢としては右肩上がりの増加・成長を続けてきた。

その背景には、法改正による対象業務の拡大、就業意識の多様化などの要因に加え、経済産業省の報告書²においても「ビジネス支援サービス」の一つと位置づけられてきたように、低成長経済下における役割が認識されてきたことがあげられる。

また請負については、民法第623条にその定義があるように、古くからその存在が認められ、高度経済成長期以来、鉄鋼業や造船業などでは構内請負として活用され、近年にお

いては電機産業や自動車産業など量産組立産業における活用が広がりをみせている³。また1990年代以降、人件費の抑制や業務量の変動に応じた労働投入量の調整などを目的とし、サービス業務、営業業務や販売業務における活用も増加してきた。

派遣と請負は活用企業の立場からみれば、雇用契約ではなく、業務を担う契約形態の違いであり、派遣は業務の遂行に関わる人材の供給を受けるのに対し、請負は業務の完遂を約するものである。法令を遵守する限りにおいていずれの契約形態を選択することも認められるものである。

しかし、その契約下で就業する派遣労働者・請負労働者が必ずしも人的資源と捉えられていたとはいえない状況が散見され、「派遣切り」あるいは「2009年問題」として表面化したのではないだろうか。本稿では人的資源としての派遣労働者・請負労働者、そして人材派遣システムのあり方を検討する1つの材料を提示したい。

1. 人材派遣・請負をめぐる今日的状況

1990年代からの長期的な不況を脱し、2002年2月から約6年景気回復が続いてきた⁴。

キーワード：派遣労働者、人的資源、2009年問題、能力開発、特定労働者派遣

Key words : Dispatched Worker, Human Resource, Year 2009 Problem, Human Resource Development, Specified Worker Dispatching

この間、雇用統計においても完全失業率（季節調整値）はピーク時の5.5%（2002年6月など）から3.6%（2007年7月）まで低下し、有効求人倍率（年次平均）は0.48倍（1999年）から1.06倍（2006年）へと回復するなど、雇用をめぐる状況は好転した感もある。その一方で、正規従業員の採用抑制は長く続き、パートタイム労働者、契約社員、派遣社員など非正規雇用者の雇用が拡大してきた。

90年代後半を通じて労働市場の規制緩和は進み、人材派遣においては労働者派遣法の改正とともに、請負については大手資本系列に属しない独立系の請負企業が業務を拡大するにつれて活用場面は広がってきた。一方で、法制度の理解不足から適正な事業運営が行われているといたがたい、あるいは労働者の就業条件の確保が図られていないケースも見受けられることが問題視されるようになった。それを受けて各都道府県労働局では、2004年から偽装請負・違法派遣の是正を目的とした、「請負・派遣適正化キャンペーン」を実施している。

しかし、請負については、2005年頃から各労働局による偽装請負の指摘が増加し、キヤノンや松下電器産業（現・パナソニック）など日本を代表する製造企業の子会社も行政指導あるいは是正勧告を受け、その問題が顕在化してきた。特に2006年7月31日に朝日新聞が報じた特集「偽装請負」以来、社会的にも多くの関心を集めるようになったといわれる⁵。また、同年には厚生労働省から「偽装請負に対する当面の対応について⁶」が発せられている。

人材派遣については、2008年に入ってからサブプライムローン問題に端を発する世界的な景気悪化を受け、削減が進んだ。派遣労働

者や期間従業員などの非正規雇用者を削減する動きは、「派遣切り」や、「雇い止め」として報じられ、特に自動車業界で広くみられた⁷。また厚生労働省によると、派遣又は請負契約の期間満了、中途解除による雇用調整及び有期契約の非正規労働者の期間満了、解雇による雇用調整について、2008年10月から2009年9月までに実施済み又は実施予定（2009年8月18日時点）として把握されているのは、全国で3,952事業所、約23.2万（うち派遣労働者は140,086人）に達している⁸。

2. 「2009年問題」とは何か

労働者派遣法施行以来、禁止業務とされてきた特定製造業務は2004年3月1日の法改正により認められた。同法附則第5項により当初1年間であった派遣可能期間は、2007年3月1日より最長3年間に延長された。

法改正を受け、従来請負により行われてきた特定製造業務は2006年頃から労働者派遣に切り替えられ、活用が進んだと推察されている。これらについては2009年において、最長3年間の派遣可能期間が満了することから、派遣元事業主及び派遣先において適正に対応することが求められることから「2009年問題」といわれる。

2006年に請負契約から派遣契約へと切り替えられた背景には、先述のように偽装請負への社会的な関心の高まりがあげられる。さらに、企業の社会的責任（CSR）が改めて広範に問われるようになってきたなかで、労働者派遣法や職業安定法の違反やステークホルダーの一角を占める従業員に対するアカウンタビリティが果たされていないとの認識から、その改善を図られた結果ともいえる。

請負について簡単に整理すると、比較的規

模の大きい製造現場などでは従前より、自社が雇用する従業員ではなく、資本関係にある子会社や関連会社、あるいは資本関係にない協力会社の従業員が自社の製造現場で就業に従事することが行われてきた。これらの企業は、製造ラインや工場業務の一部を注文主から請負う形式をとることにより、雇用関係にある従業員に対し指揮命令を行ってきた。つまり、請負会社の従業員は注文主やその従業員とは指揮命令など直接の関わりをもつことなく業務に従事することになる。

しかし、東京労働局は2004年秋に偽装請負の疑いのある事業場を調査し、是正を要する取引件数が約3万8000件にのぼったように、請負契約ではあるものの、実体は労働者派遣であるケースも多くあったと推察される⁹。このような実態を受け、請負と人材派遣の最大の相違である指揮命令権を正確に示す契約形態として人材派遣に切り替えが進行した。

厚生労働省は各都道府県労働局長に対し、2008年9月26日付で「いわゆる『2009年問題』への対応について」を発し、指導監督に際する基本的な考え方をまとめ、適切な対応を求めている¹⁰。基本的な考え方として、①労働者派遣は「臨時的・一時的な業務」に対応するための仕組みであり、労働者派遣の役務については、派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣可能期間を超える期間継続して提供を受けることはできないこと。②継続して労働者派遣の役務の提供を受けているかどうかについては、労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が、提供を受けていた労働者派遣の終了と新たな労働者派遣の開始の間の期間（以下「クーリング期間」という。）が3か月を超えているかどうかによって判断されるが、単に3か月を超える期間が経過す

れば、新たに当該業務に労働者派遣の役務の提供を受けることとするのは、労働者派遣法の趣旨に反するものであること。③派遣期間満了後も継続して当該業務の処理が必要である場合には、指揮命令が必要な場合は直接雇用に、指揮命令が必要でない場合は請負により対応することを求めている。

また、上述の継続性を判断する基準として労働者派遣法では3ヶ月のクーリング期間を設けているが、クーリング期間後、新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合についても、「労働者派遣法の趣旨に反する」とし、直接雇用もしくは請負に改めるべきであるとしている¹¹。同じく派遣期間終了後、派遣労働者を一時的に直接雇用し、再度派遣労働者として受入れるケースに対しては、違法な労働者供給に該当する可能性を指摘している。

つまり、厚生労働省による通達はクーリング期間を脱法的に活用することに一定の歯止めをかけるものであると同時に、派遣契約期間終了後の対応を活用企業に求めているものといえる。

3. 派遣労働者・請負労働者の捉えられかた

1990年代以降の日本の雇用をめぐる特徴の一つは非正規雇用者の増大である。それは総務省「労働力調査」からも明らかのように、1990年に非正規雇用者の比率が20%を超え、ピーク時の2008年10～12月期には34.6%まで達している。また非正規雇用者数は915万人増加し、1990年の2倍を超えている。

今日の非正規雇用者の状況や課題に大きな影響を与えた議論として、当時の日本経営者団体連盟（以下、日経連と略記）が1995年に発表した『新時代の「日本的経営」－挑戦す

べき方向とその具体策』における「雇用ポートフォリオ論」があげられる。そこでは雇用形態を大きく「長期蓄積能力活用型」、「高度専門能力活用型」、「雇用柔軟型」に分けて捉えている。雇用ポートフォリオ論においては、「長期的視点に立って、人間中心（尊重）の下、従業員を大切にしていこうという基本的な考え方は変わっていない¹²⁾」と謳われるものの、人員削減を含むリストラクチャリング（事業の再構築）を推進し、賃金については固定費的な性格から職能・業績反映型への見直しを求めている。また労働者側にとっては働き方の見直しが迫られることになる。

上述のように企業における活用実態に目を向けると、日経連の指す「雇用柔軟型」従業員が飛躍的に増加することになるが、派遣労働者・請負労働者も含まれる「雇用柔軟型グループ」に対する人材観を確認しておきたい。

同報告書によると、「個の尊重」と「人材の有効活用」が両立可能な雇用ポートフォリオを考える必要性を示し、以下の留意点をあげている¹³⁾。

- ① 将来的な経営の安定と人材の育成を念頭に置いて、環境変化に対応できる雇用システムを考える
- ② 職務構成と能力構成とのバランスを常にチェックし、チャレンジングな仕事体制を考える
- ③ 経営戦略を踏まえた人材育成・活用を行う
- ④ ホワイトカラーの生産性向上の観点に立って、常に管理・間接部門の効率化を図る
- ⑤ コストパフォーマンスの良い人材の活用をこころがける

ポートフォリオという概念には、特定部分

に集中した投資を行わず、不測の事態が生じてもリスクが分散されることにより、その損失を最小限に留める意図が含まれているはずであるが、雇用ポートフォリオの考え方は、証券投資における考え方と相違する。つまり、経営者にとってのリスクとは“解雇しにくい”労働者を多く雇用することであり、そのリスクは正社員（長期蓄積能力活用型）に集中していると捉えられている。一方で、有期雇用契約を結ぶ「高度専門能力活用型」や「雇用柔軟型」はその必要性に応じて活用される存在と位置づけられ、正社員を抱えるリスクの裏側にあることになる。景気拡大期には、その「必要性」から活用が拡大したが、景気後退期に入りその負の側面が表面化したものといえる。

非正規雇用者の雇用については従来から、正規従業員の雇用を守る「調整弁」としての機能が指摘されており、雇用調整の際には比較的初期段階から削減対象となってきた。しかし、パートタイム労働者など短時間雇用者は直接雇用者であるのに対し、人材派遣を活用する場合、派遣先企業は派遣元である人材派遣会社と労働者派遣契約を締結するのであり、派遣労働者との間に雇用契約は存在しない。同様に請負においても、請負企業は注文主と請負契約を締結するのであり、請負労働者との間に雇用契約は存在しない。つまり、活用企業である派遣先や注文主にとって、人材派遣や請負の活用は「人」への意識を薄めているのではないだろうか。非正規雇用者削減に関する報道の中で、「世界的な景気の落ち込みで各社が減産に追い込まれ、苦渋の選択として雇用調整が行われている」としたうえで、以下の発言があり、注視しなければならないだろう¹⁴⁾。

また、御手洗氏が会長を務めるキヤノンのデジタルカメラ生産子会社、大分キヤノンが請負会社などとの契約を更新せず請負社員ら1千人規模が削減される見通しとなったことについては、「(報道には)かなり誤解があった」と述べたが、「一企業の会見の場ではない」として説明しなかった。

会見後のキヤノン広報部の説明によると、大分キヤノンが、デジカメの世界的な販売台数の落ち込みなどで減産することを請負会社に通知した。削減人数については雇用主である請負会社が決めるため、キヤノン側としては「把握できない」といい、御手洗氏の発言は、キヤノン側が直接、請負社員らの削減を指示したのではないことを述べたものという。

この記事は同社が請負社員らを大幅に削減する旨の報道を受けてのものだが、上記の広報部による説明の通り、請負制度は請負会社が業務を完遂することを約した契約であり、要員の配置や、労働者との雇用契約について注文主が取り扱う範囲でないことは正しい認識である。請負の中途解除については、民法第641条に「請負人が仕事を完成しない間は、注文者は、いつでも損害を賠償して契約の解除をすることができる」とあるように、損害の賠償が行われている限りにおいて契約の解除は注文主に認められ、労働者が解雇されるか否かは請負事業主の判断による。同様に派遣労働者についても、人材派遣会社と派遣先企業の間で労働者派遣契約が中途解除した場合であっても人材派遣会社と派遣労働者の雇用契約は存続し、派遣労働者の解雇は人材派遣会社との問題である¹⁵。派遣労働者との契約等については、「派遣先が講ずべき措置

に関する指針」(最終改正 平成15年厚生労働省告示第449号)の第2の6として以下のことが定められている。

(1) 労働者派遣契約の締結に際して配慮すべき事項

派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

(2) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと。

(3) 派遣先における就業機会の確保

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

(4) 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、労働者派遣契約の解除を行おうとする日の少なくとも30日前に派遣元事業主に對しその旨の予告を行わなければならない

こと。当該予告を行わない派遣先は、速やかに、当該派遣労働者の少なくとも30日以上賃金に相当する額について損害の賠償を行わなければならないこと。派遣先が予告をした日から労働者派遣契約の解除を行おうとする日までの期間が30日に満たない場合には、少なくとも労働者派遣契約の解除を行おうとする日の30日前の日から当該予告の日までの期間の日数分以上の賃金に相当する額について行わなければならないこと。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。

- (5) 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行う場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

しかし、上記は指針であり、罰則規定もなく特に上記(3)が守られるケースは少ないのではないかと考えられる。請負契約や労働者派遣契約は雇用契約ではなく、注文主あるいは派遣先企業は雇用に対して責めを負うことはなく、中途解除することも「人員調整」ではないことになる。そこには派遣労働者や請負労働者を、人的資源どころか「人」として捉える視点もみられない。

4. 派遣市場の部分的機能不全

「2009年問題」や「派遣切り」などの問題は、近年の法改正による雇用システムの矛盾を表出させているのではないだろうか。つまり、特定製造業務における派遣労働者の雇い止めの問題であり、生産の縮小が労働者派遣契約と直接に結びつく可能性が高まるということである。

この問題の検討にあたり、派遣労働者数の推移を再確認すると、2003年度から2004年度にかけて2,362,380人から2,266,044人へ(-4.1%)と減少、2002年度から2003年度にかけて常用雇用以外の労働者数(常用換算)は354,824人から368,234人へ(+3.8%)との増加幅の小さい時期がある。図表1から政令で定める26業務についてみると、11号業務が2003年度から2004年度にかけて大幅な減少をみせるものの、全体としては、両期間ともに労働者数は増加するなど比較的安定した状況にあったことがわかる。つまり、当該期間の派遣労働者数の減少は政令で定める26業務以外の自由化業務によるところが大きい。また、製造業務への派遣状況(図表2)をみると、3年間に派遣期間が延長された2006年に急増しているが、特定製造業務への派遣も自由化業務の1つであり、派遣需要減退期における影響の大きさが想像される。

「2009年問題」からみた派遣労働者活用における課題

図表1 政令で定める26業務に労働者派遣された一般労働者派遣事業における常用雇用以外の労働者数（常用換算）

（単位：人）

		2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年
ソフトウェア開発	1号	6,854	7,541	7,239	9,553	9,140	11,520
機械設計	2号	4,746	4,344	4,493	5,031	4,797	2,362
放送機器等操作	3号	432	613	381	639	507	508
放送番組等演出	4号	724	465	447	695	691	682
事務用機器操作	5号	134,992	147,614	170,554	199,162	203,764	234,710
通訳、翻訳、速記	6号	2,792	1,976	2,072	2,657	2,882	2,960
秘書	7号	3,269	2,930	2,513	3,515	2,863	3,201
ファイリング	8号	22,905	22,379	20,060	23,852	20,386	6,231
調査	9号	4,705	4,892	3,970	4,884	4,441	3,357
財務処理	10号	29,029	29,153	27,282	35,468	26,306	24,750
取引文書作成	11号	27,451	27,700	17,765	29,531	25,535	18,194
デモンストレーション	12号	4,498	5,607	5,927	7,598	8,210	6,393
添乗	13号	5,249	4,781	5,391	5,065	5,215	4,876
建築物清掃	14号	703	670	875	1,097	1,543	1,593
建築設備運転、点検、整備	15号	325	532	680	832	590	842
受付・案内、駐車場等管理	16号	15,574	15,023	18,009	23,210	21,607	19,788
研究開発	17号	4,697	4,930	6,784	10,702	11,099	12,958
事業の実施体制の企画、立案	18号	638	563	785	1,098	968	1,156
書籍等の制作・編集	19号	1,691	1,876	2,100	2,340	2,401	3,098
広告デザイン	20号	1,037	1,553	1,380	2,127	1,903	1,746
インテリアコーディネータ	21号	684	1,126	1,193	1,438	1,367	859
アナウンサー	22号	35	109	64	76	81	148
OAインストラクション	23号	3,552	3,342	3,119	3,423	3,601	3,099
テレマーケティング	24号	17,903	20,132	19,448	32,708	31,511	32,616
セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	25号	545	1,125	1,674	2,525	2,006	2,154
放送番組等の大道具・小道具	26号	12	5	597	1,607	472	275
合計		295,042	310,981	324,802	410,833	393,886	400,076

注1：各年とも6月1日現在の労働者数である

注2：常用換算とは、常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を当該事業所の常用雇用労働者の1人当たりの年間総労働時間数で除したものである

出所：厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告書」各年より著者作成

図表2 製造業務への派遣の状況

（単位：人）

	2005年	2006年	2007年
常用雇用労働者数	308,768	794,851	985,317
（うち製造業務に従事）	42,806	162,159	288,310
常用雇用以外の労働者数	402,625	877,547	857,524
（うち製造業務に従事）	26,841	78,020	178,183

注1：各年とも6月1日現在の労働者数である

出所：厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告書」各年より著者作成

その一方で、労働者派遣法の適用対象業務の自由化以前は、労働者派遣法第4条1号、2号において以下の原則が定められていた。

- (1) 迅速かつ的確な業務の遂行のために専門的な知識・技術、または経験を必要とする業務。つまり専門職・技術職が従事する業務
- (2) 業務内容、勤務形態などの特殊性から、企業内でキャリア形成を図りながら、昇進・昇給・配置させるいわゆる終身雇用・年功制の雇用管理をとる必要性の薄い業務・つまり、日本的な雇用慣行になじみにくい業務で、不熟練者でも処理できる業務

以上のように定めらる。労働者派遣法の制定時から深い関わりを持ち、第一人者といえる高梨昌氏は「これらの業務のうち前者の専門職の場合には、職業別横断労働市場を、後者の不熟練労働の場合には地域別労働市場を形成する可能性が高いが、終身雇用・年功制の企業閉鎖的労働市場とは性質を異にするという特徴をもっている¹⁶⁾」と第4条の規定に関連して、その働き方や労働市場について述べられている。労働者派遣法改正により上記(1)(2)の文言は消えたが、政令26業務という概念が残る以上、そこには従来からの性質が残存しているといえる。一方で政令26業務以外の自由化業務についてはその性質を引き継がれていない。

拙稿(2000)では労働者派遣市場を中間労働市場と捉え、その役割を「第一に、情勢変化とニーズに応じて多様かつ高度な技能をもつ新しい人材の需給調整を行うこと。第二に、一般に雇用機会に乏しい中高年や女子労働力(特に家庭の主婦)に対して、技能に応じた雇用の機会を提供すること。第三に、各種企

業内での余剰人員を各々の技能に応じて他企業・他職種に配置転換し、人的資源の有効活用を図ること。第四に、単に労働移動の媒介だけでなく、再教育、再訓練、さらには新しい多様な業務をこなしうる人材の育成など人的資源の開発面の役割を果たすことの四点である。ここで最も本質的な役割は、上述のような中間労働市場が果たすべき役割を通して、複数の企業にわたって継続する雇用を、働くことを希望する者に対して適切に確保する¹⁷⁾ことであると強調してきた¹⁸⁾。

しかし現在表面化しつつある生産現場における人材派遣の状況は、派遣対象業務が自由化以前に上述の高梨氏が指摘した状況よりも厳しいといえる。つまり、特定製造業務に従事する派遣労働者・請負労働者の中には就業機会の乏しい地方都市から産業集積地域に居所を移し、就業する者も少なくない。「アパート・寮あり」と記載された求人広告からも、彼らの居所が人材派遣会社や請負会社が借り上げたアパート等であることがわかる。しかし、人材派遣会社と派遣先企業の労働者派遣契約、請負会社と注文主の間の請負契約が終了あるいは中途解除されると、派遣労働者・請負労働者は就業機会だけでなく、住む場所さえ失う。これまで非正規雇用者の就業の前提としてきた「限定された生活圏」における「家計の補助」という典型的な姿からは乖離している。つまり、居所を移し人材派遣・請負で働くことは就業者にとって、リスクの大きな働き方になる。「家計の補助」である限りは、「主たる収入源」があるが、「主たる収入源となる雇用者」の雇用バッファと位置づけることができても、非正規雇用者としての収入が生計の柱となる場合、「非正規雇用＝雇用バッファ」と単純に位置づけることに無理が

生じてきているといえる。

5. 派遣労働者の能力開発

サブプライムローン問題に端を発する現在の景気後退の局面は、人材派遣会社にとってもこれまでの状況とは異なる影響を与えている。1990年代の不況期においては、事務部門を中心に正規従業員の雇用が派遣労働者に切替えられてきた。その業務は経済状況にかかわらず、過去も、そして将来においても企業内に必要不可欠であるが、その内容はルーチンな部分も多く、同一業務の就業を続ける限り、職務遂行能力の大きな進展がみられないと判断される要素もある。つまり、これらの業務は景気変動により消滅するものではなく、企業のコスト対策として人材派遣等の活用が進んできた。しかし、生産現場における派遣労働者・請負労働者の活用はコスト要因によるところが大きいものの、それ以上に「必要に応じて」、いわば「無駄な資源」を所有しない方針からその活用が広がったといえる。

その一方で、対極的な活用を行う場面も広がりを見せている。例えば、特定のプロジェクトの設計者などとして派遣される技術者派遣の分野であり、その多くでは人材派遣会社の正社員が派遣される特定労働者派遣として行われている。設計に携わる業務の一例をあげると、図面として仕上げるのが業務としての完成であり、プロジェクトの完了に伴い、派遣先企業を引き上げる。そしてまた別のプロジェクトに参加することになる。いわば労働者派遣法制定当初に想定していた人材派遣の姿に近い。しかしながら、現在の景気後退下において、技術者の特定労働者派遣を主要事業とする企業においても業績悪化はみられ、業績回復への厳しさが想定されている¹⁹。

派遣労働者は派遣会社において知識やスキルの測定を受け、あるいは人材派遣会社における一定の基礎訓練を受けた後、派遣先企業のニーズと合致した就業先に派遣される。しかし、就業後の派遣労働者の人材育成・能力開発は体系化されているとはいいがたく、派遣先企業におけるOJTというよりも現場経験の蓄積に依存する部分が多い。言い換えれば、派遣労働者の能力開発は派遣先企業における担当職務に左右されやすく、受身の対応にならざるを得ない。人材派遣における働き方の1つの特徴は、特定の企業と長期的な関係を結ぶことなく、企業間を渡り歩くことができる点にあるが、企業を取り巻く状況が変わり続けるなかで、その第一線にとどまり続けることは容易なことではない。実際に就業する派遣先企業は一定期間で変わり続けても、自身の能力を高めることがなければ、変化の波に遅れる。すなわちOff-JTの機会は派遣労働者にとっても、就業継続に不可欠な要素といえる。同時に、人材派遣会社にとっても、能力の高められた人的資源の派遣こそ競争優位の源泉であり、派遣先企業にとっても受入れのメリットとなるはずである。つまり、雇用システムの1つとして人材派遣が存立し続けるためには能力開発の問題認識が肝要となる。

ところが能力開発に関するわが国の代表的な調査である厚生労働省「能力開発基本調査」における一項目はその認識と異なるものといえる。同調査では正社員および非正社員の能力開発責任主体を「労働者個人の責任」「労働者個人の責任に近い」「企業の責任に近い」「企業の責任」の4スケールで聞くものであるが、この設問自体が理解に窮するものである。いかなる教育・訓練を受けても効果に差

があるのであり、“能力を高める責任”は常に労働者個人の責任である。しかし、“能力開発の機会を提供する責任”は常に企業あるはずである。能力開発の手法には対象者を職能資格や勤続年数などの一定の基準で横割りにし、企業主導で対象者全員に強制的かつ同一内容の教育を実施する階層別教育も重要であるが、より個人に焦点を合わせた教育も併せて行われる。そこでは個人への評価、すなわち求められる能力水準に対する過不足からニーズが明らかにされる。個人への評価を行うのは管理者の役割であり、派遣労働者にとっての管理者・雇用主は人材派遣会社である。先述の特定労働者派遣を主たる事業とする企業においては、長期的に正規労働者を派遣可能な水準に保つよう能力開発への取組みも盛んである。この視点を拡大していくなか、物的資源ではなく、人的資源としての人材派遣の活路があるのではないだろうか。

6. まとめと今後の課題

非正規雇用者の仕事はCappelli(1999)の記述にもあるように「正社員よりも保証がない不確定なもので、組織の短期的ニーズに依存する偶発的なものであるはずである。しかし、正社員を非正規雇用者に置き換えるようになったのには、雇用に係わる固定費用を圧縮し、柔軟性を高める²⁰⁾」ために活用される。労働者派遣法に関する議論は今後進められるだろうが、業務の繁閑に応じた活用ニーズは存在し続ける。そのなかで人材派遣会社は何ができるのだろうか。派遣労働の規制緩和を方向付けた議論の一つに、産業構造改革・雇用対策本部決定「総合雇用対策～雇用の安定確保と新産業創出を目指して～」(2001年9月20日)がある。そこでは、労働者派遣制度

の見直しとして「厳しい雇用失業情勢に対応するとともに、労働市場の基盤整備の一環として、労働者派遣制度の見直しを行い、労働力需給調整機能の強化を図る。」と謳っている。

ところが前節の考察のように特定製造業務において今後も減少が続くと予測されるなかで、派遣労働者の雇用安定にむけた取り組みも提唱されはじめている²¹⁾。しかし、それはその対策になりえないと考えられる。

第1の理由として「2009年問題」が表出する契約更新期に至る前に、契約の中途解除が問題となったことに加え、正社員の離職も進んでいることである。日本経済新聞によると、2008年9月以降、上場企業が正社員を対象に募集した希望退職に2万3000人余りが応じ、企業倒産による失職も8万5000人に達するなかで、有効な手段とはいえない²²⁾。仮にその助成金を申請する企業があったとしても、それがインセンティブとして機能するのではなく、事業運営に不可欠な人材と判断された者の契約が正規雇用に変更されるだけであり、生産高に応じて投入量に変更される人材に対する効果は薄いと考えられる。

第2の理由として、紹介予定派遣²³⁾としての派遣件数および成約件数が低調であることがあげられる。紹介予定派遣制度が導入される前の『人材派遣白書2000年版』では、若年者の離職率の高さの一因を「採用時における企業側・学生側双方の理解不足によるミスマッチ」であるとし、一定期間、派遣社員として働くことは「このような理解不足を解消する極めて有効な手段」と位置づけている²⁴⁾。さらに「すでに欧米では、テンプツーパームが派遣全体の2～4割を占めるといわれる。わが国でもこの形態が定着すれば、新卒・中途にかかわらず採用活動の有力な手段となる

可能性がある。もし、そうなれば、人材派遣業界は従来の短期労働力需給調整機能に加え、常用雇用仲介・提供機能をも併せ持つことになり、わが国労働市場において果たすべき役割はさらに大きくなっていくものと思われる²⁵⁾とその意義を強調していた。2007年度において「紹介予定派遣により労働者派遣された労働者数」は53,413人（対前年度比19.0%増）、紹介予定派遣で職業紹介を経て直接雇用に結びついた労働者数は32,497人（同18.8%増）であり、制度解禁以来、最も多い件数となったが当初の期待ほどの効果は確認できない。つまり、直接雇用に結びつく人材派遣のニーズは決して大きくない状況にあることがあげられる。

日本労働研究機構(2001)では、アメリカの人材派遣業者の団体であるNATSS (National Association of Temporary and Staffing Service - 全国人材派遣協会) に対するヒアリング結果として「労働者にとって派遣の仕事は、よりよい職へのステップとして役立つ²⁶⁾」と強調されるべき点の一つとして紹介されている²⁷⁾。そのうえで派遣業者にとって重要な課題は労働者のトレーニングであることを指摘しているが、派遣労働者の需要は比較的単純・定型的な業務からプロフェッショナルなものにシフトしつつあるとの前提に立った記述であることは注意を要する。

また、OECD(2007)では、過去20年間に大半の国々において臨時・派遣雇用が拡大し、臨時・派遣雇用が労働者の不安定性やリスクの新たな要因となりつつある状況に対し、1つの政策的示唆として「臨時・派遣雇用は、大半の場合、雇用保護法制改革（常用労働者に対しては比較的厳格な雇用保護を維持しつつ、有期雇用契約あるいは派遣業の規制を緩

和するなど）の一環として急速に発展した。したがって、臨時・派遣労働者の濫用を防ぎ、保護を拡充するためには、常用雇用に対する保護法制を緩和するとともに、常用雇用に対する規制を厳格化する方向が1つの選択肢であろう」と提示している。一方で、日本における状況は人材派遣の規制緩和が進み、活用が拡大する一方で、常用雇用に対する保護規制は、労働契約法が施行されたものの大きな変化はみられない。結果的に、そこに負の側面が集中しているといえる。

以上のことから、派遣先企業に直接雇用を求めることは効果が薄く、人材派遣会社が派遣労働者に対し雇用責任をもつ、すなわち常用型の特定労働者派遣としての活用に切り替えることを可能にする人材育成こそ重要といえる。

今後の課題として、3点挙げておきたい。第1に、派遣人材・請負人材は就業先において直接に雇用される人材ではないが、人的資源たる扱いを受けているかを再検討しなければならない。1944年にILOで採択されたフィラデルフィア宣言にうたわれる「労働は商品ではない」ことに立ち返った人的資源性に関する検討を行いたい。第2に、雇用に対する企業の社会的責任についての検討である。1998年にILOで採択された「労働における基本的原則および権利に関する宣言」(ILO新宣言)や2000年に見直し、採択された「OECD多国籍企業ガイドライン」に取り上げられる労働者としての権利は、直接的な雇用関係を前提としているが、間接的に雇用される労働者の権利の捉えられ方である。第3に、ドラッカーは「長期の失業は経済的な惨事であるだけでない。社会そのものを破壊する。長期の失業者は罪なくして市民性を奪われ、社会で

の位置づけをなくし、尊厳を失う。不況によってそれらのものを奪われる社会は、その成員たちにとって、絆となりえず意味をもちえない。長期の失業に耐えられる産業社会は存在しない。²⁸」と指摘しているが、人材派遣など非正規雇用者の雇用が増大する中で「雇用の社会的意味」について検討したいと考えている。

注

- 1 「派遣労働者数」は、ここでは一般労働者派遣事業における常用雇用労働者数及び登録者数並びに特定労働者派遣事業における常用雇用労働者数の合計であり、「登録者」には、過去1年間に雇用されたことのない者は含まれていない。
- 2 経済産業省（2005）を参照。
- 3 中尾和彦（2003）を参照。
- 4 内閣府「月例経済報告（月次）」による。
- 5 朝日新聞特別報道チーム（2007）や風間直樹（2007）に詳しい。
- 6 厚生労働省（2006）を参照。
- 7 読売新聞（2008）を参照。
- 8 厚生労働省（2009）を参照。
- 9 労働政策研究・研修機構（2005）、17頁を参照。
- 10 厚生労働省「いわゆる『2009年問題』への対応について」、職発第0926001号、2008年9月26日を参照。
- 11 クーリング期間については、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平成11年労働省告示第138号）における「第2 派遣先が講ずべき措置」の14(3)「労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が新たに労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、当該新たな労働者派遣の開始と当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣の終了との間の期間が3月を超えない場合には、当該派遣先は、当該新たな労働者派遣の役務の受入れの直前に受け入れていた労働者派遣から継続して労働者派遣の役務の提供を受けているものとみなすこと。」が根拠となっている。
- 12 新・日本的経営システム等研究プロジェクト（1995）、31頁より引用。
- 13 同上、65頁より引用。
- 14 朝日新聞（2008）を参照。
- 15 ただし、人材派遣会社がそれまでの派遣先で派遣労働者を就業させることが不可能となった場合は、雇用期間を結んでいる期間については、雇用者として新たな派遣先を提供する義務がある。また、人材派遣会社が新たな就業先を提供できないことが原因で、派遣労働者が働く意欲があっても働けなかった場合は、人材派遣会社は派遣労働者に賃金を支払う義務がある。最低限の補償としては労働基準法第26条に基づき休業補償として平均賃金の6割を支払わなければならない。
- 16 高梨昌（1997）、9頁より引用。
- 17 経済同友会労使関係プロジェクト（1984）、12頁より引用。
- 18 詳細は、拙稿（2000）を参照。
- 19 例えば、(株)アルプス技研が2009年8月3日に公表した「平成21年12月期第2四半期累計期間業績予想値との差異及び通期業績予想の修正に関するお知らせ」などが参考になる。
http://www.alpsgiken.co.jp/ir/images/report/2009/ir_2009_mid_01.pdf（2009年9月5日確認）
- 20 Cappelli（1999）、200頁を参照。
- 21 例えば、2008年12月9日に新たな雇用対策に関する関係閣僚会合が発表した「新たな雇用対策について」における「雇用維持対策」の1つとして、「派遣先による派遣労働者の雇入れの支援」が取り上げられている。具体的には「派遣先事業主が派遣可能期間の満了前に派遣労働者を直接雇い入れる場合には、派遣先事業主に対し、労働者1人あたり例えば100万円（有期雇用の場合50万円）（大企業は半額）を支給することにより、派遣労働者の直接雇用を強力に推進する」ことが提示されている。
- 22 日本経済新聞（2009）を参照。
- 23 紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、派遣元事業主が、派遣労働者及び派遣先に対して職業紹介を行う（ことを予定している）ものをいう。

「2009年問題」からみた派遣労働者活用における課題

- 24 日本人材派遣協会（2000）、15頁を参照。
- 25 同上、15頁を参照。
- 26 日本労働研究機構（2001）、90頁より引用。
- 27 他の2点は、「派遣業者こそが労働者の使用者であり、その責任をきちんと果たす」、「顧客企業との関係でも、スタッフィングの専門企業として、不当な要求に応じない」である。
- 28 Drucker (1946)、243頁より引用。

【参考文献】

- 安西愈（2005）『労働者派遣と請負・業務委託・出向の実務』労働調査会
- 朝日新聞（2008）「派遣・請負切り 御手洗会長「苦渋の選択」」、2008年12月9日
- 朝日新聞特別報道チーム（2007）『偽装請負』朝日新聞社
- Cappelli, P. (1999) *The New Deal at Work* (若山由美訳『雇用の未来』日本経済新聞社、2001年)
- Drucker, P. F. (1946) *Concept of the Corporation* (上田惇生訳『企業とは何か』ダイヤモンド社、2005)
- 平野賢哉（2000）「労働者派遣市場の労働力需給調整機能に関する一考察」、明治学院大学大学院経友会「経済・経営研究」第33号
- 平野賢哉（2007）「雇用形態の多様化と人的資源管理－派遣人材・請負人材をめぐる課題」、埼玉学園大学「埼玉学園大学紀要 経営学部篇」第7号
- 風間直樹（2007）『雇用融解』東洋経済新報社
- 経済同友会労使関係プロジェクト（1984）「ME化の積極的推進と労使関係－“中間労働市場”の提案－」
- 経済産業省（2005）「ビジネス支援サービス活性化研究会報告書」
- 厚生労働省（2006）「偽装請負の解消に向けた当面の取り組みについて」、基発第0904001号、職発第0904001号、2006年9月4日
- 厚生労働省（2008）「経済情勢の変動に伴う事業活動及び雇用面への影響について」
- 厚生労働省（2009）「非正規労働者の雇止め等の状況について（8月報告：速報）」
- 丸尾拓養（2008）『請負・労働者派遣とこれからの企業対応』日本法令
- 中尾和彦（2003）「製造業務請負業の生成・発展過程と事業の概要（4）」、電機連合『電機総研リポート』No.287号
- 日本経済新聞（2009）「正社員の離職10万人超」、2009年8月21日
- 日本人材派遣協会（2000）『人材派遣白書〈2000年版〉』東洋経済新報社
- 日本労働研究機構（2001）『アメリカの非典型雇用』日本労働研究機構
- OECD（2007）『世界の労働市場改革 OECD新雇用戦略』明石書店
- 大谷拓朗（2007）『偽装雇用』旬報社
- 労働政策研究・研修機構（2005）「8割の事業場で偽装請負」、「Business Labor Trend」2005年2月号
- 新・日本的経営システム等研究プロジェクト(1995)「新時代の『日本的経営』-挑戦すべき方向とその具体策」日本経営者団体連盟
- 高梨昌（1997）『人材派遣の活用法』東洋経済新報社
- 読売新聞（2008）「非正規雇用削減の波」2008年11月24日