

労働者派遣法改正の動きと中小製造業の対応について

はじめに

「雇用が不安定な派遣労働者の保護強化」を目的とした労働者派遣法の改正案が本年3月19日に閣議決定され、国会での審議が開始されました。今回の改正のポイントとしては、「製造業への労働者派遣」や「登録型派遣*」の原則禁止等が挙げられます。

今回の調査では、改正の内容とともに、特に影響が大きいと考えられる中小製造業における対応等についてレポートします。

1. 労働者派遣の現状

リーマンショック以降、労働者派遣の状況は大きく変化

労働者派遣事業には、「特定労働者派遣事業」（以下、「特定派遣」と）と「一般労働者派遣事業」（以下、「一般派遣」と）の2種類があります。特定派遣とは、常用雇用労働者のみを派遣の対象とする事業をいい、それ以外の労働者派遣を一般派遣といいます。一般派遣には、登録型派遣や短期・日雇の派遣などが該当します。

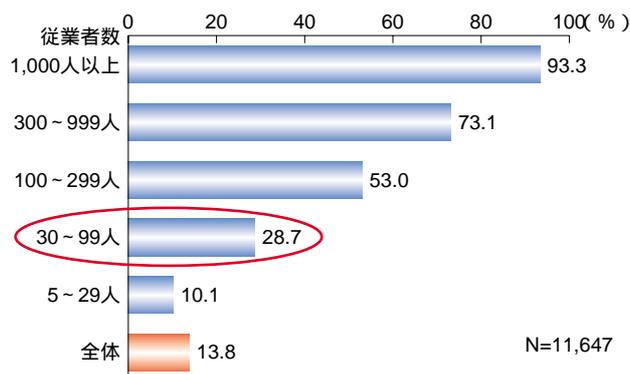
特定派遣と一般派遣を合わせた全国の派遣労働者数をみると、2004年度は89万人であったのが、08年度には202万人に達するなど急ピッチで増加し4年間で2倍以上となりました。

その後、2008年9月のいわゆるリーマンショック以降、労働者派遣の状況は大きく変わり、厚生労働省の調査によると、期間満了や中途解除などで派遣契約が終了した労働者数（本年3月末まで）は、累計で15万人となりました。その多くは製造業従事者で占められています。

従業者数100人未満の事業所においては3割が労働者派遣を利用

また、厚生労働省の「平成20年派遣労働者実態調査」によると、派遣労働者が就業している事業所数の割合は全体で1割強（13.8%）となっています（図1）。従業者数が多い事業所ほどその割合は高くなっており、1,000人以上の事業所では9割（93.3%）を超え、100人未満（30人以上）の事業所においては3割が労働者派遣を利用しています。

図1 事業規模別派遣労働者が就業している事業所数の割合

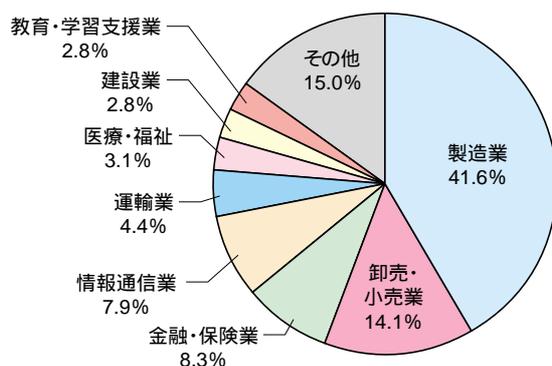


(出所)厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」

産業別構成比では製造業が約4割を占める

次に、産業別での派遣労働者の構成比をみると、製造業が41.6%と他の業種と比較して圧倒的に高い割合を占めています。そのほかの産業

図2 産業別派遣労働者の構成比



(出所)厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」

Keyword

* 登録型派遣：仕事が発生した時のみ雇用契約を結んで派遣する方式

では、卸売・小売業14.1%、金融・保険業8.3%、情報通信業7.9%などが続いています(図2)。

九州の派遣労働者の状況

九州7県の08年度の派遣労働者数は132千人で、最も多い福岡県(73千人)に約5割が集中しています。次に熊本県(17千人)、大分県(12千人)が続いています。全体の3割強にあたる43千人が、製造業に就業しています(表1)。

また、リーマンショック以降、厚生労働省の調査では、九州において派遣契約が解除等となった派遣労働者の人数(2008年10月から本年3月末の累計)は、12千人に上ると報告されています。

表1 九州各県別での派遣労働者数の内訳

(単位:百人)

	合計		特定派遣	一般派遣
		製造業従事者		
全国	20,220	5,581	3,090	17,130
福岡県	733	178	84	649
佐賀県	60	30	8	52
長崎県	98	37	37	62
熊本県	172	71	19	153
大分県	116	58	19	97
宮崎県	60	24	8	52
鹿児島県	81	28	17	65
九州計	1,320	427	191	1,129

(注)2008年6月1日時点の集計値

(出所)厚生労働省「平成20年度 労働者派遣事業報告」

2. 労働者派遣法改正案の概要

前回2004年の労働者派遣法改正では、派遣対象が製造業や医療関連業に拡大されたほか、業務により限定されていた派遣受入れ期間の延長などが行われました。

その後、06年に偽装派遣、09年には製造業の

Keyword

* 専門26業務の内訳: ソフトウェア開発、機械設計、放送機器等操作、放送番組等演出、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、建築物清掃、建築設備運転・点検・整備、案内受付・駐車場管理等、研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の製作編集、広告デザイン、インテリアコーディネータ、アナウンサー、OAインストラクション、テレマーケティングの営業、セールスエンジニアや金融商品の営業、放送番組等における大道具や小道具

大幅減産に伴う派遣労働者の雇い止めが社会問題となりました。これに対応し雇用の安定を図るため、今回の改正では「製造業務への派遣」や「登録型派遣」を原則禁止とするなど、規制が大幅に強化される予定です(表2)。ただし、「製造業務への派遣」でも派遣会社と1年を超えて雇用契約を結ぶ「常用型」や、「登録型派遣」のうち通訳やソフトウェア開発など「専門26業務*」は、例外的に認められます。

そのほか、管理が行き届きにくい雇用形態である短期・日雇派遣の禁止、同一業務に従事している派遣先従業員との均衡待遇の促進、違法派遣等の場合において派遣労働者は派遣先と直接雇用契約を結べる措置、などの案が改正案に盛り込まれています。

今回の労働者派遣法改正には、製造業派遣と登録型派遣の原則禁止について、改正法公布日から施行まで3年以内の猶予期間が設けられています。また、登録型派遣であっても業務によっては特例措置として、施行日からさらに2年間猶予できるとしています。

表2 労働者派遣法改正案の主なポイント

製造業務への派遣の原則禁止
派遣会社と1年を超える契約を結ぶ「常用型」を除き、製造業務への派遣は原則禁止
登録型派遣の原則禁止
専門的な能力が必要とされる26業務等は除き、「登録型派遣」は原則禁止
短期・日雇派遣の禁止
2ヵ月以下の短期派遣を禁止
均衡待遇の促進
同一業務に就く派遣先企業の従業員との待遇の均衡を促進
違法派遣の場合における直接雇用の促進
禁止業務への派遣など、違法派遣があった場合、派遣社員は派遣先と直接雇用契約を結ぶことができる

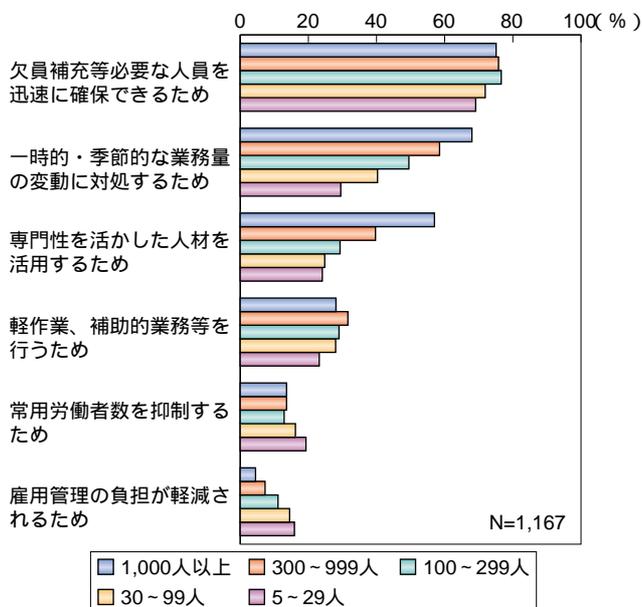
(出所)厚生労働省発表資料等を基に

ふくおかフィナンシャルグループ作成

3. 法改正により想定される企業への影響 業務量の変動への迅速な対応が困難に

厚生労働省が行った調査によると、事業所が派遣労働者を活用する理由として、事業所規模の大小に関わらず「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」、「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」といった項目の回答割合が高くなっています(図3)。すなわち、従来、派遣労働者の活用によって業務量の変動に対応した人員調整が迅速に実施できていたのが、法改正後は困難になると考えられます。

図3 派遣労働者を活用する理由(複数回答)



(出所)厚生労働省「平成20年 派遣労働者実態調査」

小規模事業所では雇用面での管理負担が増大

また、規模が小さい事業所ほど派遣労働者活用の理由として「雇用管理の負担が軽減されるため」という項目を挙げる割合が高くなっており、法改正による雇用面での管理負担の増大が懸念されます。

4. 派遣労働者法改正に対する製造業の対応策

今回の改正によって最も影響が及ぶのは、労働者派遣が原則禁止される製造業であると考えられます。受注量の急激な増減、多品種少量生産、短期納品等への対応の手段として、派遣労働者が大きな役割を果たしていたからです。

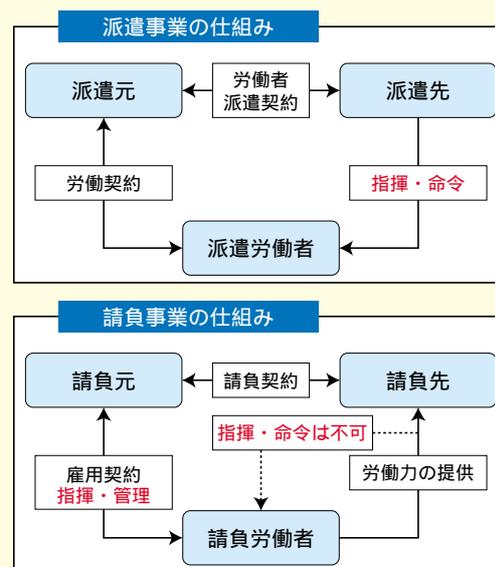
労働者派遣法改正後の具体的な対応としては、

直接雇用の拡大、請負会社の活用の二つが考えられます。

「派遣」と「請負」事業の違いは指揮・命令権の所在の有無

派遣事業と請負事業の仕組みについて、図4に示します。派遣事業では「派遣元」と「派遣労働者」の間に労働契約が、「派遣元」と「派遣先」の間に労働者派遣契約が結ばれます。請負事業では「請負元」と「請負労働者」の間に雇用契約が、「請負元」と「請負先」の間に請負契約が結ばれます。二つの事業の大きな違いは、「労働者」に対する「指揮・命令権」の所在です。派遣事業の場合は派遣先企業が派遣労働者を指揮・命令しますが、請負事業では請負先は請負労働者に指揮・命令ができません。請負元が業務管理とともに、指揮・命令を行います。

図4 派遣事業と請負事業の仕組みの違い

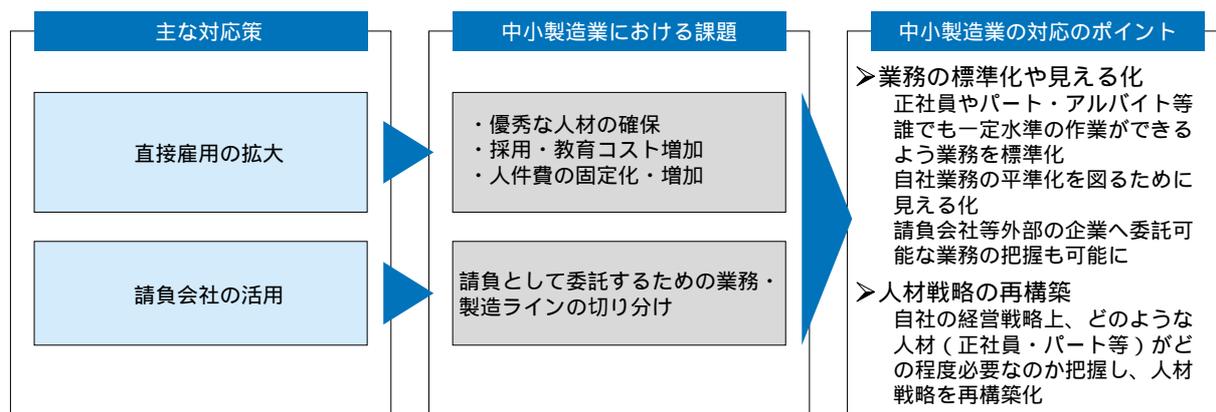


(出所)各種資料を基にF F G作成

中小製造業の対応のポイントは「業務の標準化と見える化」と「人材戦略の再構築」

大手製造業においては、既に直接雇用の拡大

図5 中小製造業における派遣労働者法改正への対応策



(出所) 各種資料を基にFFG作成

や請負会社の活用により、法改正への対応を進めている企業もあります。

直接雇用の拡大については、パートやアルバイトなど契約社員の採用が中心になるとみられますが、中小製造業において、「優秀な人材の確保」、「採用・教育コスト増加」、「人件費の固定化・増加」といった課題は、大手製造業よりもハードルが高くなります。

また、請負会社を活用するにあたって必要となる業務・製造ラインの切り分けは、中小製造業にとって、容易でない場合が多いと考えられます。

このような課題の対応としては、以下のポイントを挙げることができます。まず、業務の「標準化」や「見える化」などによる合理化です。一部の正社員のみが行っている業務を、契約社員でも一定レベルの水準で作業できるように「標準化」を進めます。

その一方で、自社の生産プロセスを明確にし、プロセス進捗率や作業量の数値化など、自社業務の「見える化」を図ることで、社内工程のバラツキを排除し、作業量を平準化することができます。これらの作業により、請負会社など外部企業へ委託する業務の把握も可能となります。

業務の「標準化」や「見える化」を進めることで、自社業務に必要な人材と人員数も明確になります。これらのことを踏まえて、人材募集

方法や人事制度の見直し、契約社員のスキルアップによる戦力化など、「人材戦略の再構築」が必要となってきます。

また、中小製造業では発注元から注文を受けて生産する「受注型」の企業が多くみられます。製造業のコンサルティングに多く携わるアットストリーム株式会社は、「自社への発注状況の分析や発注元との情報連携を増やし、その情報を基に生産体制を計画的に整えるなど、自社ビジネスを『計画型』に変えていく取り組みが重要」と指摘しています。

今回の法改正をきっかけとし、発注元に働きかけながら情報のやりとりや共有のあり方を見直すことも、直接雇用や請負活用による費用増加の抑制に繋がると考えられます。

おわりに

労働者派遣を利用している企業は法改正施行までの猶予期間を利用し、自社業務の見直しに取り組みなければなりません。契約社員や請負会社を活用し、限られた経営資源を「コア業務」に集中させることが求められています。

対応策の検討に際しては、自社だけでなく、各県に設置されている「中小企業支援センター」や外部コンサルタントなどの専門機関を活用することも有効です。

(島浦 誠・花谷 禎昭)