

派遣と請負の外部人材活用における 法的諸問題と経営課題

<講師> 弁護士 木下 潮音 氏



昨年3月に製造業務への人材派遣が解禁されるなど労働者派遣法が改正されたが、昨今偽装請負を理由とする行政指導が増加していることもあり、いま一度派遣と請負の違いを正しく理解するために、実務的対応方法や拡大する外部人材活用が今後の企業経営にどのような影響をもたらすか等について、弁護士の木下潮音氏より解説いただいた。以下ポイントのみを抜粋する。

適正な派遣と請負の要件

派遣は雇用する労働者を派遣先の指揮命令に従わせ、業務管理や責任は派遣先が負う。

一方、請負は仕事を委託することで、業務管理、責任はすべて請負人が負い、業務能力、設備、資金はすべて請負人が調達する。単なる労働力の提供は請負ではない。

監督行政の動向

昨今、請負名目の偽装派遣に対して厳しい監督の取り組みがされている。背景には労基法、安衛法等を無視した職場実態がある。労働局は、派遣と請負の区分基準に関する自主点検項目を設け、自主点検シートにより労働者派遣か請負のいずれに該当するかを点検させている。項目が一つでも労働者派遣に該当する場合は、適正な労働者派遣となるよう、契約や業務遂行方法を見直すよう指導している。東京労働局ではこの自己点検シートを携えて、軒並み、特にIT企業の職種を中心に各事業所に入り込み、適正でない場合には指導を行っている。

外部人材活用における企業経営上の問題点
同じ職場に、派遣・請負・下請け・孫請けなど様々な雇用形態の労働者がいるところを、私は「モザイク職場」と呼んでいる。遠くから見れば職場秩序がとれていそうに見えるが、安全レベルや作業水準、技術水準、情報管理水準などは統合されていそうで秩序ができていない。近くで見るとあらゆる危険や漏れが見受けられ、それによる重大労災も増えている。昨年は火災・爆発・墜落・巻き込まれなど、死亡や操業停止にまで至る労災がたいへん多かった。その犠牲者は、直接雇用の従業員よりも、明らかに下請け・孫請け・協力会社の人と思われる人が多い。

また個人情報漏洩など、特に大量漏洩事案の実態は、そのほとんどが外部人材が絡んでいる。その他、技能や技術力の育成・継承の課題や、労働者の帰属意識の希薄さによる職場の秩序モラル維持をどうするかという問題もある。

ついこの間まで、労働コスト削減を目的にアウトソーシングや外部労働力化が話題になっていたが、いまはその振れ過ぎた針をもう一度戻す時期だと思う。安かろう悪かろうでは日本の製造業の良さを捨てることになってしまう。日本の労働力でなければできない仕事を目指すのであれば、今後はまた直接雇用の大切さを考えていただき、時間とお金をかけて育成して大事に育てた労働力を長く使い、外部の労働力を借りないということを考えてみる必要があるかと思う。

今回は60名以上がご参加いただき、質問も多数に渡り、企業が抱える問題としてたいへん重要な課題となっていることがうかがえた。

当協会でもこのテーマに関するアンケートを製造業を対象に実施したが、県内製造現場における派遣労働者はすでに請負と同等の活用実態となっていることが分かった。さらに請負労働者の管理については、社員による指揮命令や混在業務がなされているところも見受けられ、適正化に向けた見直しの必要があることがうかがえた。経営者協会として今後も注目していきたい。

(文責 事務局)