

人材派遣法とその影響

大沢 幸子

フリージャーナリスト

7月1日から施行された人材派遣法は労働者の保護と労働力需給のミスマッチを調整することを目標に掲げている。しかし本来同一であるべき雇用主の使用を分離した複雑な雇用関係の中での派遣労働者の真の保護はあり得るのか。また労働力需給調整システムとしての派遣労働は職場のME化や高齢化によって生じる余剰人員の受け皿として活用されることにはなるのではないかという危惧も表明されている。また、派遣法の適用対象業務にSE、プログラマーが含まれたことは、情報処理産業の確立を目指して派遣の請負いへと開放しようとしている業界大手企業に大きな打撃を与えた。同時にこの法律を規定している二重派遣の禁止は中小企業の零細ソフトハウスの存在を危うくしている。派遣法はこの業界を二分し、高位の技術力蓄積を担う層と派遣に甘んじる層の二極化を促進するであろう。

The Dispatching Workers' Business Law and its effects

Sachiko Osawa

(free journalist)

The Dispatching Workers' Business Law which became effected on July 1 is aiming at protecting the employee and adjusting the mismatch of labor forces between supply and demand.

But, is there a true protection for dispatched workers in such complicated employment relations, employer and employee being separated?

It is feared that this law will be utilized for surplus workers caused by office ME or advancing age.

Still more, the fact that SE and programmers are applied to this law has given a strong impact to big companies which are changing policy toward contract business instead of dispatching business.

This law will accelerate the separation of software industries into two groups, one will aim at accumulating advanced technologies and the other will accept only dispatching business.

◇人材派遣法成立の経緯

7月1日からいよいよ人材派遣法の施行される。4月に施行された男女雇用機会均等法に比べると一歩の俵はよほど程高くなるであろう。派遣法の労働者や産業界に及ぼす影響は「均等法」以上に言えるかもしれない。ここでは先ず、「派遣法」の内容と施行までの経緯、この法律の控へられた背景、そして特に情報処理産業への影響と同業界内の反応について検討しよう。

正式には「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」という長い名称のこの法律（以下「派遣法」という）は、これを職業区分法で禁じられていた労働者の派遣を一定の規制を設けて特定の業務に限り認めようというものである。派遣の認められる業務とは、プログラマー、システムのエンジニア、事務用機器のオペレーター、通訳、秘書、添乗員、ビル清掃員などの業務（表1）となる。この法律で認められた人材派遣事業には一般労働者派遣事業（登録型）と特定労働者派遣事業（常用雇用型）の2つのタイプがある。このうち「一般」の方は希望者を登録しておいて需要が発生した時点で雇用契約を結ぶ、契約期間中は自社の社員として派遣する登録型の派遣で、事務処理業務の派遣に多い。もう一方の「特定」は常時雇用している自社の社員を必要に応じて派遣する常用雇用型の派遣で、プログラマー、SEなどの派遣になる。

こうした派遣と通常の雇用との最大の違いは、通常の雇用の雇用者イコール使用者であるのに対し、派遣の場合は雇用者と使用者が分離している点である。つまり、派遣の場合は労働者の雇用主である派遣元企業と、労働者の使用主である派遣先企業とに分かれ、労働者は雇用関係にある派遣元から賃金を受け取る。ユーザである派遣先企業の働き、と直接、指揮命令を受けるのである。派遣はよく混同されるが「請負い」である。「請負い」とは特定の仕事をユーザから受け、実際に作業する場はユーザのところでも、仕事のやり方や内容については一切自社の責任で行い、ユーザの指揮命令は受けない、ユーザとの間には雇用関係は一切ない「派遣」には似て非なるものである。

前述のように人材派遣法は職安法により一部の例外を除いて禁止されていた。というのも、戦後再びつくいわゆる「口入れ仕事」にヤクザの賄賂し、港湾労働者を中心とする大勢の労働者に対する強制労働や法外なコンパネに苦しめられていた悲惨な状況があったためである。昭和22年に職安法の制定された以来、人材派遣業は禁じられてきたわけであるが、昭和40年代頃から請負いを堪えた派遣事業の次第に広行われるようになった。こうした事業は特に、情報処理、事務処理、ビルメンテナンス、警備保障の4業種が多く行われ、労働者はこれら4業種に限って派遣事業を追求しようという傾向が顕著になり、法制化への方向が動き始めた。昨年6月遂に法成立の運びとなったわけである。しかし、審議の過程で当初のこの4業種の枠は取りはかたされ、業種による区分は無く、業種別として14業務が派遣の対象業務として挙げられていた。最終的には警備保障、一般業務、コンピュータオペレーター、13業務に落ち着くことになったわけである。ただし、この法律は施行後3年目に見直しが行われることになったわけであり、これらの対象業務は今後変わる可能性もある。

労働者は人材派遣法制定の目的として、労働者保護と労働力需給のミスマッチ

を調整することの工夫を掲げている。つまり、人材派遣に特有な社会的需要はあくまで定着しているとの判断に基づき、派遣事業をこれ以上違法とすることは派遣労働者といふからに無権利状態におくことによるので、労働者保護規定を設けて派遣事業を合法とし、あわせて労働力需給の調整システムを整理しようとの意図が伺われる(図3)。

◇派遣法の問題点

従来の雇用形態に比べ全く異なる「派遣」は、法制化による審議の過程で法曹界、労働界の主張や反対の声の上から産業界、労働組合、派遣業者、学者などの代表者から成る労働者の代表とした委員会では一時収拾のつかない審議の長期にわたって中断するという一幕もあった。最大の争点は今後の一体となった雇用者と使用者を分離させ、雇用者、使用者、派遣労働者という三者の関係を認め、これは中間搾取を公認し、労働者の立場を弱めることとあり、労働者保護を目的とする労働法の精神に反するといふこととあった。

確かに派遣法では派遣元企業に対しは労働者に対しは雇用者責任の、派遣元企業に対しは使用者責任の明確化され、これを完全に無権利状態に置かれた派遣労働者にとつては、それだけ保護されることにはなる。しかし、派遣労働者、派遣元、派遣先というこの三者の力関係は歴然としおわり、これに上之未組織労働者の多い派遣労働者にとつては派遣元との交渉が難しいのが実情である。派遣法の労働者保護規定について、こうした立場にあり派遣労働者を中心として保護の立ちのきと大いに疑問であるといわれる。安全衛生面での使用者責任や派遣契約を結ぶ際に業務内容、就業場所、時間、期間等について労働者に明示することや雇用者に義務付けたり、苦情処理を派遣元と派遣先の組合により行うよう規定しているが、それだけでは労働者の地位の安定化は望めない。

こうした不安定な派遣労働の法制化をめぐって今後多くの業務にわたって認められるにあり。現在の13の対象業務の中には「一般事務」という表現はつかないが、「文書のファイリング」「分類作成」「財務処理」「海外取引に關する文書作成」など、広く解釈すれば一般事務とほぼ同様の部分の重なるわけだ、13の対象業務はやはりあるに違いない。

派遣法の施行にあたって最も気がかりなことは、十分なとは言えない労働者保護規定や対象業務のきちんと守られるかどうかを十分に予ての体制の行政側に整っているかどうかという点である。これらにも法律違反があったら派遣事業を取締つてこたつたという経緯と、労働基準監督署の人手不足がこれを考え合わせると、雨後のタケノコのように出た人材派遣会社をいっしょに駆逐していかないと不安にならざるを得ない。

派遣法の影響は現在派遣労働に従事している人やこれから従事しようとしている人たちに及ぼすであろう点に注意しなければならない。派遣法は一般のサラリーマンやOLにも影響が及ぶ法律ではない。派遣法案の国会に上程されたとき、一般の事業主にも就業規則に労働協約を書き換えれば、労働者本人の同意なくして派遣を命じることができるよう項目の突然書き加えられ、審議の過程で本人の同意を必要とすると修正されたという点がある。経済の低成長、職場のME化、高齢化の結果として生まれる企業内の余剰人員の受け

皿として、派遣という就労形態は力強い有効である。現に経済同友会は派遣労働者を「中間労働市場」として位置づけ、将来の日本にとって必要のものを送りこむ。その考え方によると、低成長経済のため今後ある企業はM/E化を進め、省人化を図るため、終身雇用制を採用して多くの日本企業は余剰人員をかかえることになる。こうした余剰人員は配置転換等によりある程度は吸収されるが、いかにいかに追いつかなくなる可能性がある。こうなると更にこれを一挙に解雇すれば、深刻な社会問題を発生させ、経済のダイナミズムを失わせることにもなりかねない。そこで市場を拓き、企業内部でもあるようば、中間的かつクッションが必要となる。このクッションは産業のダイナミズムを維持し、雇用の構造変化を促進する条件整備をしていく。

労働者は国会の答弁の中派遣法制定の目的とこの中間労働市場の考え方の関連については一切否定したが、一たん派遣法が成立すれば、こうした方向に多くの企業がこの新しい就労形態を活用するであろうことは明らかだ。実際に派遣法成立前から大井高社、銀行、保険会社などの伝統と派遣事業へ進出し、退職者や自社の社員を派遣要員として活用し始めている。今後、こうした動きはさらに活発化し、中高年、女性、単能工などの先には派遣に回されることはいちそう予想される。

○情報処理産業に及ぼす影響

派遣法の適用対象業務に指定されたプログラマー、システムエンジニアをのぞく情報処理産業にも、この法律は大きな影響を及ぼしている。情報処理分野の技術者の派遣はこれまでも、企業内の余剰人員の受け皿というより、M/E化の急速な進展に伴うソフトウェア技術者不足の解決策として増え続けてきた。コンピュータのメーカーやユーザーとしての大手企業は、膨大な人手を要するシステム開発時に系列下のソフトウェアハウスから派遣要員を受け入れ、最もコストののこらぬ方法で急場の要員不足をしのいできた。ほとんどの情報処理サービス会社はこうした派遣による成長してきたといえる。こうした派遣の多くはコーティング・レベルのどちらかというところの単純作業に類するもので、深い経験や知識は必要とされない。従って、こうした作業を行うには若い人を使った方が効率が高く、コストも安く、指揮命令もしやすい。そこで派遣中心の企業の中には情報処理の知識も経験も全くない若者をこの業界、いまだに派遣先へ送り出し、派遣先で教育訓練をしてもらうといった「人値し業」といふような新しいこととすることも出てきた。派遣労働者の賃金の低下、月100時間を超す長時間労働、二重・三重派遣、職場における孤独感、将来への強い不安感、離職率の高さなどといった暗いイメージは情報処理サービス産業とこの働く技術者についてどこに立上りつつあり、学生もこの業界への就職を敬遠する傾向にある。

無論、この業界にも技術力をつけ、派遣に頼らざる請負いをやっている企業もある。業界のリーダーを自負するこうした企業にとって、「35歳定年説」に代表される暗いイメージを払拭し、優秀な人材を確保し、日本の将来を担う産業としての基盤づくりをしていくことは急務である。とこのVSE、プログラマーの派遣を公式に認める人材派遣法の成立は業界のこうした改善の動きに水をさす

のであり、これをこの暗いイメージを固定化させる恐れがある。よって、業界大手の企業団体であるJISA(情報サービス産業協会)は労働省に対し、SE・70から2-ε製造法の適用対象業務から除外する要望書を提出したところから2-ε・メーカーの団体である日本電子工業振興協会から要望書のとり下げを要求され、今年1月JISAはやはりこの要望書を撤回するということをしたのであった。メーカー側の懸念は、製造を急務請負に変更すれば十分な指揮命令のもとに開発体制の敷けるはずで、よほど機密漏洩を防げるであろうという2案にあった。

JISAの要望書は撤回され、SE、70から2-ε製造の対象とすることの本決まりと併せていけるので、JISAの主張は変わらぬ。高度な技術の要求される知識集約型の産業であるべき情報処理サービス業は、いわゆる「人賃し業」とは全く異なり業態であること、にほのめかす単純な製造業務と同じ扱いを受けることは、ソフト開発即製造と見なされ、業界全体の健全な発展を阻害するものと主張する。JISAの要望書撤回直後に「製造の請負へ脱皮するにため、メーカーと協力して体制を構築する」との宣誓書を日本電子工業振興会との連名で通産大臣あてに提出した。

しかし、システム開発をふくめた製造の請負にあるというところを簡単にはいかない。仕事を発注するメーカーやユーザー企業は安心して指揮命令権をゆだねられるだけの技術力、管理能力をソフトウェアハウスの技術者が身につけていなければならないはずである。特に大規模なシステム開発の場合、相対的な指揮命令のもとで、分業化されたシステム開発に慣れた多くの技術者にとって、それは一朝一夕では済まない。しかし、情報処理サービス産業を本質とせしめ、個々の企業の生き残りというためには製造業から脱皮していかねばならないことは火を見るより明らかである。

通産省は1990年に70から2-εが60万人を足らざるの予測に基づき、70から2-ε不足の解消をソフトウェア生産の機械化を図ることを目下、シケマ・70プロジェクトを推進している。これにF、25年内にソフトウェア生産の機械化率を80%を高め、ソフトウェアの生産性を今より約4倍向上させたいとしている。

現状、ソフトウェア技術者の充足率はSEの約40%、上級70から2-εの約38%、下級70から2-εの約75%とされている。機械化の可能な部分とは定量的な作業の部分であり、これは下級70から2-εが行っているコア・ライニングである。現状コア・ライニング作業の多くは製造要員によって処理されているところから、機械にまわすに当たって必要とされるのは製造要員にちかいうことにはなる。いつまでも経営的に採りあうのやむを得ない状況は製造業のりや、2日銭に稼いでいると、いふれ淘汰されることを恐るという危機感も業界内には強い。情報処理サービス産業の生き残りには、上位レベルのソフトウェア開発の必要と技術者の育成、技術の蓄積を図ることの至らざる命令の必要である。

◇二重製造の禁止

この業界のふくめた企業のJISAに代表されるような意見を掲げているわけではない。これらも、たとえ今後は製造を中心にするという企業にとっても、今後の規制ははめられたものの、暗黒の製造業の生き残りというところから

けであるから、派遣法は歓迎すべき法律と言えよう。しかし、問題は二重派遣の禁止規定である。これをソフトウェアハウスでは仕事を遂げようとする自社の派遣社員に対しては人手が足りなかつたり、専門知識や経験のある社員がいふ場合、他のソフトウェアハウスの人を集めて、一括して派遣先に送り三重、三重派遣を行っている。こうした複次派遣は、派遣労働者の低賃金の原因になっていると、労働者側からの激しい抗議と上げによって、付帯決議が禁止されたのである。

この禁止条項は派遣先企業にとっては負担となる。ユーザは窓口となるソフトウェアハウスを通じて、自分に必要とする人材を直接やり集めなければならぬ。しかしこれよりむしろ自分のところで直接仕事を受注しようという中小、および零細のソフトウェアハウスとしては二重派遣の禁止は致命的である。倒産したり、系列化の動きも出てくるだろう。中小、零細のソフトウェアハウスの組織をつくり、一括して仕事を請負い、各社で仕事を分担し合う請負の二次派遣を組合やセパレートの受け方を実際に試している。

派遣法は情報処理産業に様々な影響を及ぼすであろうと見られており、これにともなうこれを契機としてこの業界は大きな転換期を迎えることにはなると見られる。高度な技術力を目標として派遣の請負いへと脱皮してゆく企業と、派遣をメインとする企業と、業界内の二極化は今後ますます鮮明になるであろうと見られる。

表1 人材派遣業の対象業務と派遣期間

①情報処理システムの設計、分析、プログラムの作成	1年
②電子計算機、タイプライター、テレックスなど事務用機器の操作	9カ月
③通訳、翻訳、速記	9カ月
④管理職（役員）の秘書	9カ月
⑤文書などのファイル、分類作成	9カ月
⑥新商品開発、販売などのための市場調査、分析	9カ月
⑦貸借対照表、損益計算書の作成など財務処理	9カ月
⑧外国貿易など海外取引に関する文書作成	9カ月
⑨電子計算機など高度な専門知識を必要とする機械の性能、操作方法の紹介、説明	9カ月
⑩バスガイドを除く旅行添乗員	9カ月
⑪建築物の清掃	—
⑫建築設備の点検、運転、整備	—
⑬来訪者の受付、案内、駐車場の管理	—

図1 労働者派遣事業とは

自己の雇用する労働者を、他人の指揮命令を受けて、労働に従事させることを業として行うことをいいます。

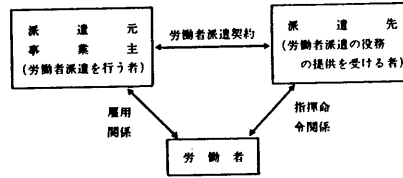


図2 請負

(請負)
労働者が注文主から指揮命令を受けたりすると労働者派遣事業とみられる場合があります。

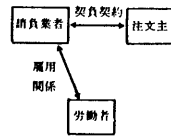


図3 労働者派遣契約に関する規制

- ①業務の内容、就業の場所、指揮命令する者に関する事項、派遣期間、就業日、就業時間等を定めること。
- ②派遣期間は、労働大臣の定める期間を超えてはならないこと。
- ③海外派遣の場合、更に、派遣責任者の選任、派遣先管理台帳の整備等について定めること。

