

# 製造現場における請負・派遣の拡大と法的課題

大阪大学大学院高等司法研究科教授 小 寫 典 明



## はじめに

オフィスで働く若年の女性スタッフ。わが国で派遣といえば、そんなイメージが強い。連合（日本労働組合総連合会）が設立した株式会社ワークネットのホームページをみても、派遣労働者＝女性のイメージしかわいてこない。しかし、国が違えば、派遣のイメージも大きく変わる。例えば、ヨーロッパ諸国の場合、男性の派遣労働者が数の上で女性を圧倒している国も少なくない。ドイツやフランスでは、派遣労働者の四分の三前後を男性が占める（表1）。国際的にみれば、工業（製造業）部門における肉体労働が派遣の中心に位置しているからである（図1）。

二〇〇三年の派遣法改正により、〇四年三月一日以降、わが国においてもようやく「物の製造」の業務の派遣が解禁されたものの、製造現場における派遣を禁止していた先進国など皆無に等しかったのだから、それまでの状況のほうがむしろ異常であったともいえる。ただ、改正法施行後三年間（〇七年二月末日まで）は派遣期間が一年に制限されるなど、解禁とはいっても、

大きな制約がある。

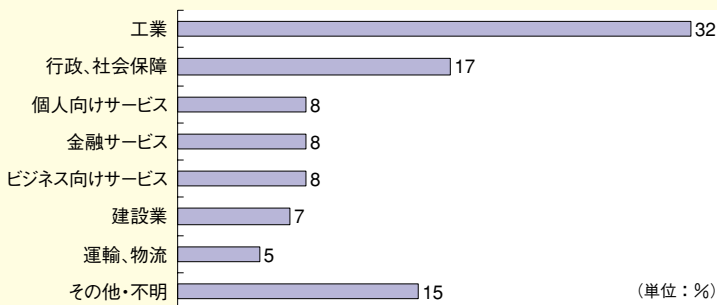
早ければ二〇〇五年三月一日以降、製造現場は、この「二年制限問題」への対応を迫られることになる。製造現場で働く（派遣）労働者にとってのベクトル・ソリューションとは何か。それを、この小論では考えてみたい。

表1 ドイツ・フランスにおける派遣労働者の特性

性 別	ドイツ		フランス	
	男性	78%	男性	70%
女性	22%	女性	30%	
年 齢	25歳未満	37%	25歳未満	34%
	25歳以上35歳未満	37%	25歳以上35歳未満	39%
産 業	工業	50%	工業	55%
	ビジネス向けサービス	30%	建設業	17%
労働の種類	事務労働	30%	事務労働	9%
	肉体労働	70%	肉体労働	91%

出所) 国際人材派遣事業団体連合(CIETT)「派遣労働者調査(Agency worker survey)」(1998)

図1 派遣労働者が働いている産業部門



出所) 表1に同じ

## 製造現場における外部労働力活用の現状

製品が売れるかどうかは、マーケット

を、この小論では考えてみたい。

トに出してみないとわからない。ヒット商品がある日突然、売れなくなることもある。一万社、百万人ともいわれる製造現場の構内請負は、こうして日本の大地に深く根を下ろした。派遣がダメなら、請負でいく。構内請負（業務請負、事業所内請負ともいう）が注目を集めるようになったのは、比較的最近のこととはいえ、外部労働力に対するニーズは、製造現場においても以前からあった。

テンポラリー・ワーク (temporary work) と訳されることもある派遣とは異なり（ただ、最近では、ヨーロッパでも agency work のほうが多く用いられている）、請負の活用は一般に長期に及ぶ。派遣法改正前の二〇〇二年六月一日現在で厚生労働省が実施した製造業の「請負事業者調査」結果をみても、通算請負契約期間は六年弱（平均五・八か月）と、請負は長期間継続するのが常態となっており、これを臨時的・一時的な就業形態と考えることには無理がある。

他方、上記の調査からは、次のような構内請負の現状も明らかになる。つまり、巡回を含めれば、大半の請負事業者が発注者の構内（製造現場）に現場責任者を置き、この現場責任者を通して、請負労働者の雇用管理や指揮命令、苦情処理に当たっているという実態がある（図2、表2）。ただ、発注者の従業員から指揮命令を受けていないと回答した請負事業者は全体の約四分の一にとどまっており、請負事業者のみが指揮命令を行っているといえる状況にはおよそない。それもまた、事実なのである（表3）。

告示三七号に基づく  
行政指導の強化

こうしたなか、派遣法改正に際して「物の製造の業務等への労働者派遣事業の拡大に当たっては、請負等を偽装した労働者派遣事業に対し、その解消に向け労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準等の周知徹底、厳正な指導監督等により、適切に対処する」とした衆参両院の厚生労働委員会における附帯決議を受け、

厚生労働省はいわゆる偽装請負に対する指導を一段と強化する姿勢をみせているが、そこにおいて派遣と請負の区分に関する基準について定めた大臣告示（昭和六一年労働省告示第三七号）と、請負の適正化に向けた現実の取組みとの間には、率直に言って、あまりにも大きな隔りがある。

つまり、告示三七号は、製造業務における適正な請負の要件として、表4にあるような多岐にわたる項目のすべてを充足するように求めているにもかかわらず、現実にははっきりとした労働組

合の存在する企業（発注者）でさえ、混在ラインの解消や請負会社による請負労働者の指揮監督といった「基本的な」取組みについても、これを十分に行っていないという状況がみられるのである（表5）。

ただ、こうした状況は半ば予想されたことでもあり、告示三七号を仮に遵守したとしても、それが労働者保護に結びつくわけでは必ずしもない。何らかの混在が避けられないとすれば、そのことをむしろ与件として、労働者の安全確保のために、発注者（元方事業

者）と請負事業者との間の連携を強化する。具体的には「製造業等の業種に属する事業の元方事業者について、混在作業によって生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡調整、合図の統一等必要な措置を講じなければならぬ」とする（労働政策審議会建議「今後の労働安全対策について」二〇〇四年一月二七日）。そのような現実をしっかりとみすえた地道な取組みこそ、求められているということもできよう。

図2 現場責任者の有無

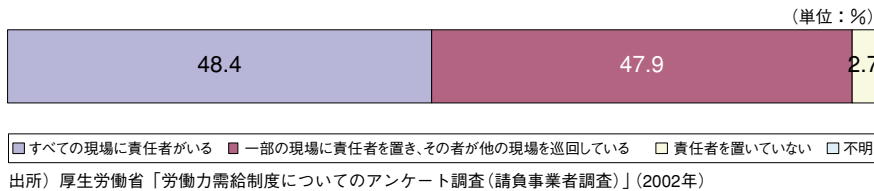


表2 責任者の業務内容(責任者を置いている事業所のみ、複数回答) (単位: %)

請負現場における請負労働者の雇用管理	86.3
請負現場における請負労働者の業務の指揮命令	86.3
発注者と請負契約の締結	33.2
請負労働者の苦情相談対応	88.6
発注者の業務請負にかかる要望の把握	79.6
その他	3.8
不明	1.4

出所) 図2と同じ

表3 請負労働者への指揮命令 (単位: %)

	必ずある	大体ある	半々程度	あまりない	ない	不明
貴社の現場責任者からの指揮命令	47.9	27.4	14.6	6.8	0.9	2.3
他の請負会社の社員からの指揮命令	0.0	1.8	0.9	16.9	77.2	3.2
発注者の従業員からの指揮命令	11.0	15.5	21.5	25.6	25.6	0.9

出所) 図2と同じ

表4 適正な請負のための要件

- 【業務の遂行方法に関する指示】**
- 受託者は、一定期間において処理すべき業務の内容や量の注文を注文主から受けるようにし、当該業務を処理するのに必要な労働者数等を自ら決定し、必要な労働者を選定し、請け負った内容に沿った業務を行っていること。
  - 受託者は、作業遂行の速度を自らの判断で決定することができること。また、受託者は、作業の割り付け、順序を自らの判断で決定することができること。
- 【労働時間等に関する指示】**
- 受託業務を行う具体的な日時（始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等）については、事前に受託者と注文主とで打ち合わせ、業務中は注文主から直接指示を受けることのないよう書面を作成し、それに基づいて受託者側の現場責任者を通じて具体的に指示を行っていること。
  - 受託業務従事者が実際に業務を行った業務時間については、受託者自らが把握できるような方策を採っていること。
  - 受託業務の業務量の増加に伴う受託業務従事者の時間外、休日労働は、受託者側の現場責任者が業務の進捗状況等をみて決定し、指示を行っていること。
- 【労働者の配置等の決定・変更】**
- 自らの労働者の注文主の工場内における配置も受託者が決定すること。また、業務量の緊急の増減がある場合には、前もって注文主から連絡を受ける体制にし、受託者が人員の増減を決定すること。

出所) 厚生労働省「労働者派遣事業関係業務取扱要領」(2004年2月)

このように、構内請負をグレーゾーンの不在状態で維持することには困難があり、外部労働力の活用形態を請負から派遣に転換した企業も少なくない。とはいえ、こうして派遣への転換に踏み切った企業も、決して安穩とはしていられない。製造業務の場合、当面、一年を超える派遣は認められていないからである。

ユーザーの考える「一年制限問題」への対応策としては、「一年以内の業務のため無関係」と回答したものを除けば、「請負の活用に切り替える」とするものが最も多い(表6)が、これ

はグレーゾーンへの逆戻り以外のなものでもない。また、指揮命令系統の切替えを瞬時に行うことができたとしても、「指揮命令系統の異なる労働者が混在して作業することによる危険」の増大(厚生労働省「今後の労働安全衛生対策の在り方に係る検討会報告書」二〇〇四年八月)は、やはり避けられないものとなる。

なかには、クーリング期間に相当する三カ月間だけの請負とか直備を考えている向きもあると聞くが、もう一度同じ労働者を請負事業者(派遣会社)から派遣してもらうことを想定しているのであれば、それはあまりにも虫がよすぎる。派遣法と同法に基づいて策定された指針(大臣告示)は、派遣先

による派遣労働者の特定を禁止しているからである。

派遣労働者にも「職業選択の自由」はあり、製造業務の派遣が解禁されたことは、この意味でも好ましいことといえるが、派遣労働者として働くことのできる期間が制限されている限り、「職業選択の自由」が保障されたとはいっても、まだ完全なものとはいえない。しかし、一九九九年の改正派遣法施行から今回の改正法施行まで、四年三カ月もの歳月を必要としたことからわかるように、法改正には時間がかかるという問題もある。

ただ、請負から発展をみたこともあって、製造業務における派遣には、派遣会社とそのリーダー(現場責任者)を通して派遣労働者の人事管理や日常的な業務管理の一部を自ら行っているという特徴があり、こうしたリーダー付き派遣またはチーム型派遣(佐藤博

樹東大教授の造語)ともいうべき特徴に着眼して、それに相応しい法制化の途を探ることも検討されてよい。筆者はこう考えるのである。

具体的には、派遣法四〇条の二第一項一号に規定する「その業務に従事する労働者について、就業形態、雇用形態等の特殊性により、特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」としてこれを位置づけることにより、「派遣元事業者がその雇用する労働者を派遣先に現場責任者として駐在させ、かつ、当該責任者により派遣労働者の雇用管理(その程度が軽微でないものに限る)を行う業務」を派遣受入期間に制限のない第二七番目の業務として政令指定する(なお、その際、対象を製造業務に限らなければならない理由はない)。そうした派遣法施行令の改正(四条に二七号を追加)が考えられる。

確かに、派遣労働者による常用労働者の代替(常用代替)を防止するためには派遣期間の制限が必要であり、このことは、派遣法にも明確に規定されている(派遣法四〇条の二第一項一号は、このことを「次のイ又はロに該当する業務であつて、当該業務に係る労働者派遣が労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわないと認められるもの」として政令で定める業務」という回りのくどい表現を用いて規定)との反論はあろう。

しかし、制限期間が満了した時点で「派遣社員を正社員として雇用する」と回答したものが三%にも満たない現状(表6)では、常用代替防止のために

表5 請負適正化の取組み (単位:%)

	混在ラインの解消	請負会社に指揮監督を任せる
以前から行っている	41.3	53.1
改正派遣法施行に伴い実施	11.9	9.8
行っていない	33.6	25.9
わからない	9.1	8.4
今後行う予定	6.7	0.7
無回答	3.5	2.1

注) 回答者は、電機連合の支部組合  
出所) 電機連合「請負の活用実態に関するフォローアップ調査」(2004年)

「一年制限問題」への対応  
政令改正の提案

表6 派遣期間が1年を超える場合への対応(複数回答) (単位:%)

派遣期間に制限があるとは知らなかった	10.3
1年以内の業務のため無関係	41.2
請負の活用に切り替える	33.8
派遣社員を正社員として雇用する	2.9
3か月の中断期間をおく	19.1
その他	7.4
無回答	7.4

出所) 表5に同じ





△プロフィール△  
 小島典明（こじま・のりあき）  
 大阪大学大学院高等司法研究科教授。  
 労働法専攻。主な論文に、「労働基準法の改正について」『阪大法学』五三巻三・四号（二〇〇三年一月）、「労働者派遣と規制緩和の果たす役割」『日本労働研究雑誌』五一〇号（二〇〇二年一二月）など多数。

は派遣期間の制限が必要との議論も説得力を欠く。つまり、上記の回答は、派遣期間を制限しても、正社員の雇用はほとんど増えないことをも示唆しているのである。  
 こうした現実を直視することにより、少しでも派遣労働者の保護（安全確保）を図ろうとするのか、それとも現実から目を背けて、派遣労働者の保護をないがしろにするのか。それが今、問われているのである。

# 日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)  
 年刊購読料10,740円  
 (〒サービス)

12 No.533 DEC. 2004  
 特集 = 「若年無業-NEET」

- 提 言 無業者・ニート対策の基本的提言 工藤 定次
- 論 文 若年無業者増加の実態と背景 小杉 礼子  
 —学校から職業生活への移行の隘路としての無業の検討
- 社会的排除と若年無業 宮本みち子  
 —イギリス・スウェーデンの対応
- 大学生のキャリア選択 安達 智子  
 —その心理的背景と支援
- 無業の若者のソーシャル・ネットワーク 堀 有喜衣  
 の実態と支援の課題
- 紹 介 若者の就業・自立を支援する政策の展開と今後の課題 伊藤 正史  
 —無業者に対する対応を中心として 三上 明道
- 書 評 厚生労働省編『平成16年版 労働経済白書—雇用の 久保 克行  
 質の充実を通じた豊かな生活の実現に向けた課題』
- 読書ノート 田中夏子・杉村和美著 小倉 一哉  
 『現場発 スローな働き方と出会う』
- 佐藤博樹・武石恵美子著 田中 恭代  
 『男性の育児休業—社員のニーズ、会社のメリット』
- 資 料 労働文献目録 労働政策研究・研修機構

1 No.535 JAN. 2005  
 特集 = 「仕事・出会い・結婚」

- 提 言 企業と恋愛・結婚の自由 山 文夫
- 座 談 会 仕事と生活のなかの見えない現実 玄田有史/田中早苗  
 浜田敬子
- 論 文 職縁結婚の盛衰と未婚化の進展 岩澤美帆/三田房美  
 フリーターのその後： 酒井 正/樋口美雄  
 就業・所得・結婚・出産
- 結婚と出産は男女の賃金に 川口 章  
 どのような影響を及ぼしているのか
- 紹 介 スウェーデンにおける男性の働き方と子育て 永井 暁子
- 書 評 都留康・電機連合総合研究センター編 久本 憲夫  
 『選択と集中—日本の電機・情報関連企業における実態分析』
- 濱口桂一郎著『労働法政策』 和田 肇
- 読書ノート 佐藤博樹編著 二宮 大祐  
 『パート・契約・派遣・請負の人材活用』
- 資 料 労働文献目録 労働政策研究・研修機構

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課  
 Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp