

「改正派遣法 / 働き方改革関連法」に対応する、
 会社の考查結果、労働者との意見・情報交換、労使協定など手続きについて

第1章：前提と会社解釈

本件資料一式は、以下が目的であり、理解を深めるために表や図を用いて説明をする。

【表1】目的マトリクス

項目	内容
誰が	株式会社レップワン（以下、「会社」という）が、
なぜ	2019年策定の「働き方改革関連法」に基づき、 「正社員（主に派遣先社員）と非正規社員（主に派遣元社員）不合理な待遇差をなくす」 ための「禁止措置」が2020/4/1から実施される。その対応のために規定の説明をし、合意形成を行うため。
なにをする	会社は、①～③の3種の対応を明確化し、対応する。 ①前提と会社解釈 ②実務的対応（禁止事項の説明と対策）労働者との意見/情報交換 ③事務的対応（②の文書による明示と合意=労使協定） + 上記①～③の3文書を体系化し、労働者へのわかりやすい説明と合意を目標とする。
するとどうなる	当社所属の労働者（つまり、当社と労働契約を締結、合意する者）との明確な意見交換、合意形成ができ、関連法令の遵守・対応ができる

【本件資料一式の章立て】

第1章：前提と会社解釈・・・本資料

第2章：今回の法令で何がどうやって禁止されるか・・・規定対応への説明

第3章：第2章の実現に必要な事務的対応・・・協定締結と文書公開

【本資料での、言葉の定義】

※厚生労働省の広報やマニュアルは定義の誤解を招きやすく、解読も非常に困難であるため、まずは言葉の定義をする。マニュアルによると、「正社員=発注元社員」「非正規社員=発注先社員」と大きく定義しているが、さらに細分化する必要がある。そのうえで「どこに問題が発生しているのか」明確にして対応する必要がある。

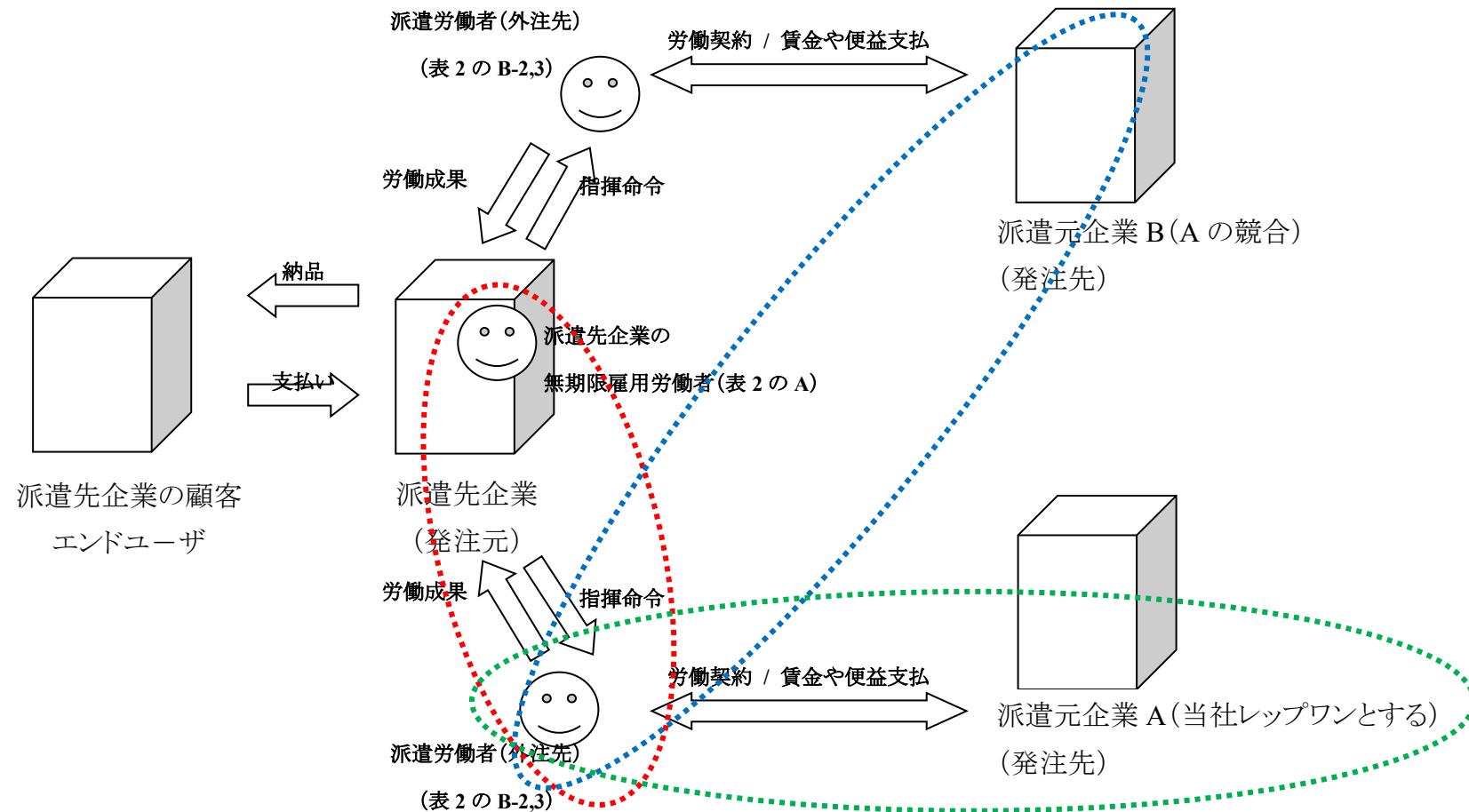
【表2】言葉の定義 / 労働契約ごとの身分の定義

種別 No	名称	説明
A	正社員（厚労省マニュアルより）	発注元企業（つまり派遣先企業）に直接、無期限雇用される社員
B-1	非正規社員（厚労省マニュアルより）	発注元企業（つまり派遣先企業）から、 B-1：直接雇用：有期限で雇用される社員 B-2,3：間接雇用：発注先企業（つまり派遣元企業）に、無期限 or 有期限で雇用される社員
B-2	無期限雇用社員 (発注先の、いわゆる“正社員”)	発注先企業（つまり派遣元企業）に、無期限で雇用される社員
B-3	有期限雇用社員 (発注先の、いわゆる“契約社員”)	発注先企業（つまり派遣元企業）に、有期限で雇用される社員

【第1章：前提および会社の考察】

まず、派遣（外注）関係での関係者相関図は以下となる。

【図1】成果 / 対価の相関図



●背景、問題ポイント、当社考査と状況

今回の規定で対応義務化されている箇所は3点である、当社認識 / 状況を明記する。

【表3】問題箇所と当社見解、対応方針

No	問題箇所	図1の箇所	当社見解 / 状況から、本件に対応する基本方針
1	AとBが同一業務、責任を行っているとき、Bの待遇差別がないか？	赤破線	そもそも、ABが同一業務などあってはならない。二重工数である。我々はITエンジニアリングのアウトソーシング集団であり、発注元社員が楽するための、付加価値なき業務は受注しない。派遣労働者のためにもならない。そういった業務を発注する派遣先と付き合う意味はないし、そういった顧客もしくは担当者は弊社にふさわしくない。速やかに会社に報告し、派遣先との契約を解除する。※アウトソーシングに関する当社見解は次ページ
2	Bの賃金 / 付加便益が業界や同一業務従事者の平均以上であるか？	青破線	当社は「賃金ファースト」を掲げている。競合会社や同年代より高い賃金 / 便益を支払うことになんら後ろ向きにはならない。ただ、同業他社による戦略的引き抜き（高賃金をちらつかせるなど）には抗しない。それは、「市場平均」でもなく、「その会社の、その労働者へのプライシング」ということであり、プライシングされた本人自身の選択に任せる。ともあれ肝は、「派遣先（発注元）と協調し、高単価/高付加価値の好循環を見出す。」ことに尽きる。派遣先もエンドユーザーに対して競合がいる。我々が加担する顧客の競争力 / 生産性向上が我々の意義である。 なお、自助努力がない労働者を救済することはしないので、業界平均や他社プライシングを下回ることもあるが、それは、賃金ファーストを掲げる当社からして異常でよほどなこと、つまり、「当社には不要」というメッセージであり、善後策を労働者自身が考えるべきである。
3	Bに対して、 ① 正当な評価制度 ② 能力や成果向上の場合の昇給制度 ③ 教育制度 があるか？	緑破線	3点ともすでに実施済み。③は派遣事業許可内で文書化を求められているので別途制定はするが基本方針は同じ。 ①自社の定性的、定例的、おしきせの評価より、顧客評価（単価設定）や資格取得によって定量的に測っている。#就業規則内に「人事考課および賞罰規程」アリ。 ②ベースアップは40歳まで年4%が目標。単価が上がれば必ず賃金も上げている。単価が上がらなくても賃金を上げるケースもある。#就業規則内に「賃金規程」アリ。 ③就業規則にも明示しているが、教育予算として100万円/年以上はある。ただ、「制度」として明文化や体制化はしていない。そういうことをする人員（管理部や管理職）のコストのほうがよほど高いため、教育を受けたい意識のある者が自発的に段取りする教育に対し、カネを出すという制度である。また、自主的な啓発、教育意識の無い者に教育を受けさせることほどリターンがないことは自明である。

●アウトソーシング、派遣に関する当社認識

今回の規定は、「※表2」でのAとB-2,3間の待遇差、「図1」でのつまりを問題としている。しかしそもそも、AとB-2,3、つまり発注元企業（派遣先）と発注先企業（派遣元会社）の労働者に待遇差があるのは当たり前であり、役所がどうこう言うものではない。なぜなら、「派遣を利用する」＝「発注元企業の業務の外注化」であるからだ。派遣発注のきっかけは以下3つであろう。当然発注元は、外注によって「長期的 or 短期的費用の軽減」を目指し、メリットを見出す。また、受注会社である派遣元は、そもそもビジネスモデル（=利益を出す仕組み）や業務範囲が派遣元とは異なり、待遇差が発生するのは当然である。むしろ、付加価値が高い発注先社員のほう賃金が高いこともあり得る。とはいえたるの禁止設定は、

「外注（=派遣）が長期化、常態化した際、同一労働していそうな発注元の無期限社員との待遇格差」

という懸念を法制化するものであり、下記表3における、No.2,3が今回の対応の主たる対象となろう。

【表4】外注 / 派遣のきっかけ

No	外注（派遣）のきっかけ	なぜなら	外注による、発注元社員と外注担当社員の待遇差への影響
1	その業務を、できない、自らすべきではない。	派遣先企業のA.B-1に、できる人員がいないから。経営判断として、るべき業務ではないから。	今回の、「同一労働同一賃金」問題に当てはまらない。発注元（派遣先）は、その業務が必要である場合、費用対効果の高い外注先を見つける努力をし、発注をするべきである。当然、発見/契約した外注会社の社員と発注元社員は業務範囲が違う以上、待遇差があるのは当たり前で、発注元会社より発注先会社の社員のほうが、外注業務の相場の都合上、賃金が高いこともあり得る。
2	その業務に、足りない	派遣先企業のA.B-1だけでは、人員が足りない	今回の、「同一労働」に当てはまる。本来の市場原理では、外注期間の長短によって、サービス単価は上下動するが、固定的単価、固定的賃金の場合、待遇差が起こりやすい状況である。
3	その業務が、合わない	派遣先企業のA.B-1では、費用（=人件費）が合わない	No.2に加えて「原価（=人件費）圧縮」という目的のため、さらに待遇差は起こりやすい。そもそもとして「発注元企業から見て低価値の業務=対価」では外注して当たり前だし、発注先会社もそれを分かったうえで受託しており、発注元のAやB-1が、外注と同一労働をしていること自体がおかしい。

※見解1：そもそもグローバル競争（対外国会社）が激しい業界（例えば海運業界では、船長、一等航海士以外はすべて外国人クルーということが30年以上前よりある。同一業務を、より低成本でオペレートするための外注先を選び、その社員の賃金格差は企業努力であり、運営戦略でもある。それでも厳しく、日本のメガキャリアがコンテナ船で合弁会社を作っているぐらいだ。）ただ今回は、「日本国内で、同一就労場所で、日本人同士」という、モラルなきカニバリズム（共食い）を問題としている。つまり、発注元企業としては正しいコト（=人件費圧縮）をしているわけだが、不当な身分差別が横行している場面もあるので、規定が制定されたと考える。

※見解2：市場原理に基づくサービス単価（=派遣単価）は、「期間が短いものは、長いものより割高となる。」のは当然である。（例：各種会員サービス価格が1か月払いと年払いでは、前者のほうが割高である。）つまり、短期派遣の単価は、発注元社員の賃金を超えることもありえる。それは発注先（=派遣元）の派遣単価設定であったり、発注元（=派遣先）の理解による単価設定に基づくのだが、日本においては「発注元が上位」「サービスは安くて当然」というゆがんだ意識が広がっている。それも今回の規定の一因であろう。

●本件（待遇格差の禁止）を、監督省庁（厚生労働省）が、わざわざ禁止するのは以下2つの理由が考えられる。

1. 発注元（派遣先）の業界、企業の問題

業界、企業、担当者の文化レベルが低く、また正当な単価での発注という意識や統制が欠落しており、外注差別を行っているため。

※そもそも派遣元＝昔の手配師であり、決して民度の高い連中ではない。またそれに巣くおうとする派遣先のモラルなき担当者も同列である。

2. 派遣元企業の問題

派遣元企業の非効率運営、文化レベルの低さによってピンハネ（マージン搾取）が激しく、派遣労働者が正当な賃金を得れていないから。

#そもそも派遣元企業が多すぎることで（オーバーストア）、ダンピング（単価下落）が発生しやすい状況である。

#派遣労働者も、過剰搾取に気づいて転職する行動をすぐに起こし、市場からそういった企業を追放すべきである。

●上項2.に対応する当社状況について

No	問題の場所	状況
1	派遣先業界、企業	当社は主に、ネットワークエンジニアリング事業（システム企画、構築、運用 の補助） IT業界>システムインテグレーション（SI）会社 >システムエンジニア>インフラの構築 / 運用 を中心とした派遣先 / 業務範囲としている。SI業界は、ハードワークだが、知識産業だけあって比較的就労者の文化レベルは比較的、全体的に高い。また、エンジニアその者にノウハウがつくため、人材の流動性も比較的高い。また当社派遣先は「年商 1,000 億円以上の一部上場企業」「一次請け企業」を派遣先の基本としており、資本や企業統制的に安心できる顧客を選んでいる。顧客の社格や勢いが下がれば文化レベルが落ちるのはある程度正しいため、間違った相手と付き合っていない。つまり、「単価と程度の低い顧客はいない」ということになり、第2章での「一般賃金」より高い賃金を実現している。
2	派遣元企業	当社の派遣品質目標は、「派遣先に引き抜かれること」である。受注単価の公開、社内に無能な管理職やムダな人員を雇用しない、華美な事務所や広告を保持しないなど、オペレーションの工夫を行っている。賃金についても、「他社より高額」を目指しており、普段から労働者に対して周囲賃金の情報収集を依頼している。また、当社内では「労働契約種別における差別」は従前より行っていない。 例) 当社が雇用する、無期雇用社員（いわゆる正社員）と、無期雇用社員（いわゆる契約社員）で福利厚生や各種インセンティブ取得の差別区別を行っていないため。ただ、単純に金銭面（=賃金）比較をした場合、派遣先企業のAと等価かと言わればそうではないだろう。が、その理由は本人の経験や本資料1の違いなので、単純比較すること自体がおかしいが、「当社で（他社よりかは）、稼げた」ということを労使目標としたい。

●最後に・・・

そもそも、労働者派遣法は大元の労働基準法の下位の法律である。今回の働き方改革・・・「改革」とは根底から覆すことであろう。響きだけがいいネーミングで、問題の本質（労働基準法の改正）には、なんら手を入れていない。本来、昭和22年制定の労働3法を捨て、再構築することが最重要である。具体的には、解雇要件の緩和>成果の見合わない人間の解雇>人材の流動化の促進 / 労働者の意識変革や、労働者の配備配置の国家的計画を行うことが、企業競争力、ひいては国力を高める源泉である。戦後の困窮期、GHQ主導で労働者を守り、経済的実入りの向上のため、労働組合を組成して、会社との交渉/賃上げによって社会全体を潤させていく策は必要であった。が、現代の安定や低成長期においてはそれが足かせになっている。ただ、いたずらに解雇を行っても、「中流層の没落」を招くだけで、結果的に「消費/消費層の縮小」を生み、国内市場が縮小し負の連鎖が発生してしまう（すでにしている）。現代の成熟、情報社会はすべての効率化を目指すのだが、こぼれた国民や労働者のセーフティネットの帰結として「市場維持のための非効率」を受け入れざるを得ない状況である。

また、憲法改正すら論理的、建設的にできないこの国の政治と政治家に労働基準法の改正の期待はできない。派遣法という下位法律をいじる対処的な対応。そこにどれだけの人間の労力とムダが発生しているのだろうか。「情報活用と調整能力不足」と「戦力の分散と逐次投入」という敗戦から何も学ぼうとせず、行動原理を変えず、密室性や台本主義によって、生産性が国内一番悪いであろう政治家や官僚に国益を任せている現状、一番の足かせは彼らであることは事実である。もはや、昭和時代に生まれた「働かないオジサン」「定性的、感情的、同調圧力崇拜主義」の労働者層の世代交代（パラダイムシフト）が起きない限り、この国の仕事への価値観は変わらないであろう。

ともあれ、我々の労働（時間）や収入（税金）が体制側（政治家や官僚）によって収奪されていることを理解しなければならない。つまり、正規/非正規という労働者同士で争うのではなく、「民主主義という体制の寄生虫」を駆逐することが肝要である。私には本件が、彼らが「甘い汁」を吸い続けるための、「矛先を変える煽情政策」としか思えない。政治は未来のため、定量的に必要な労働力を測り（配備計画）、そこに必要な人員育成をすべきであろう（教育システム一体の労働者配布計画）。とはいえる、「今回の法律=ルール」を守らないと長期的短期的に問題が起こるのは自明であるので、致し方なく本件には書面的に対応するが、当社従前の運営ポリシーに大きな変更をする必要もない。なぜなら、競争力=人材への投資（賃金やフリンジベネフィット）である。今後も、仕事を増やすだけの管理部門、合理的かつスピーディな決断 / 行動、責任をとらない管理職は当社には一切不要である。非公開企業として守るべきルールは守りながら、独自運営を続けていく。

会社は「利益の共同体」、単なる道具であるし、実態として存在するものでもない（単なる法律登記上の生物であり、それを法人格と言う）。我々は目的と手段の混同をせず、自己利益の最大化の道具としてカイシャを使い、労使協調をして進んでいきたい。